

分类号 _____
U D C _____

密级 _____
编号 10741



硕士学位论文

论文题目 个人-工作契合对员工二元创新
的影响研究

研究生姓名: 沈秋晖

指导教师姓名、职称: 廉志端 教授

学科、专业名称: 工商管理 企业管理

研究方向: 人力资源管理

提交日期: 2023年5月21日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 沈秋晖 签字日期： 2023年5月21日

导师签名： 康志瑞 签字日期： 2023年5月21日

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意（选择“同意”/“不同意”）以下事项：

1.学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；

2.学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 沈秋晖 签字日期： 2023年5月21日

导师签名： 康志瑞 签字日期： 2023年5月21日

Research on the Influence of Person-Job fit on Employee Dual Innovation

Candidate : Shen Qiuhui

Supervisor: Lian Zhiduan

摘 要

在经济加快转型时期,国内市场环境发生巨大变化,企业之间的竞争越来越激烈,创新已经成为企业获取竞争优势的关键,也成为经济社会发展的根本动力。现如今,环境的复杂多变对企业创新提出更多要求,传统单一的创新模式存在局限性,双元创新随之应运而生。企业一方面可以通过开发新技术和知识,拓展新市场;另一方面也可以在现有技术的基础上进行改进,巩固已有市场,前者称为探索式创新,后者称为利用式创新。如何促进员工双元创新逐渐受到学术界的关注,研究发现员工对工作岗位的评价和认知是影响员工创新的重要因素。因此,本文引入个人和工作匹配的双向视角,探讨个人与工作契合对员工双元创新的影响机制,并且验证促进性心理所有权以及防御性心理所有权的双中介作用,环境动态性的调节作用,以期在创新研究方面探索新思路。

本文首先回顾相关文献,基于契合理论,调节聚焦理论和社会认知理论,构建理论模型,提出研究假设。其次,采用问卷调查的方式收集数据,通过 SPSS.23 和 AMOS.23 等统计软件对数据进行描述性统计、信效度分析、共同方法偏差检验、相关分析和回归分析,以验证模型和假设的合理性。研究结果表明:(1)个人-工作契合对员工双元创新有显著的正向影响;(2)促进性心理所有权在个人-工作契合与员工探索式创新和利用式创新的关系间起部分中介作用;(3)防御性心理所有权在个人-工作契合与员工探索式创新和利用式创新的关系间起部分中介作用;(4)环境动态性正向调节个人-工作契合与员工双元创新之间的关系。最后,从研究中总结了三个方面的理论意义,并为企业的管理实践提供对策和措施。

关键词: 个人-工作契合 探索式创新 利用式创新 心理所有权 环境动态性

Abstract

In the period of accelerated economic transformation, the domestic market environment has undergone great changes, and the competition between enterprises has become increasingly fierce. Innovation has become the key for enterprises to gain competitive advantages, as well as the fundamental driving force for economic and social development. Nowadays, the complex and changeable environment puts forward more requirements for enterprise innovation, and the traditional single innovation mode has limitations, so the dual innovation comes into being. On the one hand, enterprises can expand new markets by developing new technologies and knowledge. On the other hand, it can also improve on the basis of existing technology to consolidate the existing market, the former is called exploratory innovation, the latter is called exploitative innovation. How to promote employees' dual innovation has gradually attracted the attention of the academic circle. The research finds that employees' evaluation and cognition of the job position is an important factor affecting employees' innovation. Therefore, this paper introduces a two-way perspective of person-job fit, explores the influence mechanism of person-job fit on employees' dual innovation, and verifies the dual mediating role of promotive psychological ownership and preventative psychological ownership, and the moderating role of environmental dynamics, in order to explore new ideas in innovation research.

This paper first reviews the relevant literature, builds theoretical models based on fit theory, regulatory focus theory and social cognitive theory, and proposes research hypothesis. Secondly, the data were collected by questionnaire survey, and descriptive statistics, reliability and validity analysis, common method variance, correlation analysis and regression analysis were carried out by SPSS.23 and AMOS.23 to verify

the rationality of the model and hypothesis. The results show that: (1) Person-job fit has a significant positive impact on employees' dual innovation; (2) Promotive psychological ownership partially mediates the relationship between person-job fit and employee exploratory innovation and exploitative innovation ; (3) Preventative psychological ownership plays a partial mediating role between person-job fit and employee exploratory innovation and exploitative innovation. (4) Environmental dynamics plays a positive moderating role between person-job fit and employees' dual innovation. Finally, This paper summarizes the theoretical significance of three aspects from the research, and provides countermeasures and measures for the management practice of enterprises.

Keywords: Person-job fit; Exploratory innovation; Exploitative innovation; Psychological ownership; Environmental dynamics

目 录

1 绪论	1
1.1 研究背景	1
1.1.1 新时代发展要求我国企业不断提高创新水平	1
1.1.2 双元创新成为企业可持续发展的重要驱动因素	1
1.1.3 个人-工作契合对员工双元创新的影响研究还有待进一步深入	1
1.2 研究目的及意义	2
1.2.1 研究目的	2
1.2.2 研究意义	2
1.3 研究方法与技术路线	3
1.3.1 研究方法	3
1.3.2 技术路线	5
2 文献综述与理论基础	6
2.1 个人-工作契合	6
2.1.1 个人-工作契合的概念	6
2.1.2 个人-工作契合的维度与测量	6
2.1.3 关于个人-工作契合的研究现状	7
2.2 双元创新	8
2.2.1 双元创新的概念	8
2.2.2 双元创新的维度与测量	8
2.2.3 关于双元创新的研究现状	9
2.3 心理所有权	10
2.3.1 心理所有权的概念	10
2.3.2 心理所有权的维度与测量	10
2.3.3 关于心理所有权的研究现状	11
2.4 环境动态性	12
2.4.1 环境动态性的概念	12

2.4.2 环境动态性的维度与测量	13
2.4.3 关于环境动态性的研究现状	13
2.5 文献述评	14
2.6 理论基础	14
2.6.1 契合理论	14
2.6.2 调节聚焦理论	15
2.6.3 社会认知理论	15
3 研究设计	16
3.1 研究假设与理论模型	16
3.1.1 研究假设	16
3.1.2 理论模型	19
3.2 研究工具	20
3.2.1 变量测量	20
3.2.2 数据收集	21
4 实证研究	22
4.1 描述性统计分析	22
4.1.1 样本的描述性统计分析	22
4.1.2 变量的描述性统计分析	23
4.2 信效度分析	24
4.2.1 信度分析	24
4.2.2 效度分析	24
4.3 共同方法偏差检验	26
4.4 相关分析	27
4.5 回归分析	27
4.5.1 个人-工作契合对员工二元创新的回归分析	27
4.5.2 个人-工作契合对心理所有权的回归分析	28
4.5.3 心理所有权对员工二元创新的回归分析	29
4.5.4 心理所有权的中介作用	30

4.5.5 环境动态性的调节作用	31
4.6 实证小结	33
5 研究结论与展望	34
5.1 研究结论	34
5.2 理论贡献	36
5.3 管理启示	37
5.4 研究不足与展望	38
参考文献	39
附录一 调查问卷	47
附录二 攻读学位期间所发表的论文	50
致 谢	51

1 绪论

1.1 研究背景

1.1.1 新时代发展要求我国企业不断提高创新水平

随着智能时代和新工业时代到来,我国经济持续快速发展,日益受到来自世界各国的关注。在经济发展的同时,出现的如结构不均衡、资源浪费、生态破坏等问题,主要原因在于我国企业的创新水平不高,尤其是技术创新水平,生产生活必需的装备和技术大部分从国外进口。在此背景下,今天的中国企业亟需调整战略路径,不断加强产品的创新升级和更新换代,并把创新理念落实到企业发展中。企业是一个国家重要的经济体,他们拉动经济增长的同时也体现国家的综合国力。中国企业经过几十年的发展,依旧能在历史的长河中屹立不倒,取决于较高的自主创新能力。在这个充满竞争的社会里,创新是企业提升自身竞争力的关键^[42]。只有不断创新,企业才能在同类市场中实现长远立足。

1.1.2 二元创新成为企业可持续发展的重要驱动因素

“探索”和“利用”是最早代表双元的两种概念^[20]。在此基础上,Mom 等(2007)学者将二元创新分为探索式创新和利用式创新^[43],前者是指运用新技术,开发新市场,进行风险较大的创新活动,后者是指运用现有技术,进行风险相对较小的创新活动。这两种既相互冲突又相互共存的创新活动在企业持续发展中都起着重要作用,企业若想在竞争中立于不败之地,应该具备这两种创新。经济学家熊彼特认为,创新是企业的本质特征,企业要想打破现状就需创新。从这个层面来说,一个企业的可持续发展离不开创新,尤其对技术和产品的更新改造。因此,企业应该鼓励创新,不仅依托于定位长远的探索式创新,而且通过利用式创新实现长青的可能。

1.1.3 个人-工作契合对员工二元创新的影响研究还有待进一步深入

已有研究主要从组织和个人层面探寻员工二元创新的影响因素,也有学者呼吁关注跨层次分析对员工二元创新的影响^[60],但这些研究仅限于聚焦个人或环境

等单方面因素。员工行为是个人与环境之间交流、互动的结果^[4]，作为个人与环境契合的分支，个人与工作契合指具有不同特质的员工符合其工作岗位的要求，以此保证工作任务的完成，促进员工表现创新行为^[68]。基于此，个人-工作契合研究已经引起研究者的重视，成为人力资源管理领域的重要课题，而个人-工作契合是否会作用于员工双元创新，若有作用，如何作用？这些问题还有待进一步补充。

1.2 研究目的及意义

1.2.1 研究目的

本文研究的目的在于探究个人-工作契合与员工双元创新的关系。首先，通过文献阅读和理论梳理，提出理论模型；其次，运用实证研究方法验证模型和假设的合理性，并得出结论；最后，根据结论给出管理实践建议。具体而言，本研究的目的主要有以下三方面：

- (1) 构建个人-工作契合对双元创新的理论模型；
- (2) 检验心理所有权的中介作用，环境动态性作为调节机制的合理性；
- (3) 在实证分析的基础上，掌握个人-工作契合对员工双元创新的影响机制，为管理者提供适合于本企业发展的理论基础，为人力资源管理实践提供一些新思路，为员工持续走双元创新道路起到一定的借鉴作用。

1.2.2 研究意义

(1) 理论意义

第一，以往大多文献探讨个人-工作契合与员工创新行为之间的关系，而本文借鉴双元创新的分类框架，系统分析个人-工作契合对不同类型创新行为的影响。结合契合理论，进一步丰富员工双元创新的前因条件和作用机制，为未来的理论研究提供参考。

第二，探索了促进性心理所有权与防御性心理所有权在个人-工作契合和员工双元创新之间的双重中介作用。本文构建心理所有权作为中介变量在个人-工作契合与员工双元创新之间的关系模型，通过实证分析，检验心理所有权的中介

作用，丰富了调节聚焦理论，为研究提供一个新视角。

第三，扩展了环境动态性的调节机制研究。通过梳理国内外研究成果，分析个人-工作契合对双元创新的影响，本文将环境动态性纳入研究模型，探讨环境动态性在个人-工作契合与双元创新之间的调节作用，不仅补充了社会认知理论的适用疆域，而且扩展了环境动态性的相关研究。

(2) 实践意义

本文通过研究个人-工作契合对员工双元创新的影响，有助于帮助企业认识到以下三个方面。

第一，企业应做好员工的选拔、培训工作。一方面，企业通过内外部招聘活动，招聘符合岗位的人才，挑选能胜任工作并乐于奉献的候选人。另一方面，初入职场的新员工往往无法适应工作环境和紧张的工作节奏，难免把握不准自身的定位。因此，对于企业而言，为员工制定定期与不定期的培训计划，使其与自身工作相匹配，有突出的现实意义。

第二，改善薪酬福利制度。在企业文化熏陶下，高新技术企业员工善于运用自己的知识和技术到工作中，更注重自我价值的实现。当工作需求获得满足时，有助于企业充分发挥员工的价值，做到“人尽其才，才尽其用”，充分调动员工潜力，从而促进其实施创新行为，最终提高企业创新绩效，使企业在激烈的竞争中屹立不倒。

第三，企业应该帮助员工拥有心理所有权。本文引入心理所有权的概念，能够帮助企业理解员工双元创新的形成机制。企业通过采取有效措施，建立员工归属感和领地感，形成不同的心理状态，对员工在日常工作中增进双元创新行为并提高组织的创新能力具有重要实践意义。

1.3 研究方法与技术路线

1.3.1 研究方法

(1) 文献研究法

本文通过国内外数据库，检索个人-工作契合、员工双元创新、心理所有权

和环境动态性的相关文献资料，对资料进行归纳总结，理清相关变量的概念界定和变量之间的相互关系，构建本文的研究模型，为文章后续研究打下坚实的理论基础。

（2）问卷调查法

问卷调查能够有效收集并且了解相关群体的特征、态度和行为等人口统计信息的方法。本文对研究变量的测量量表进行实际分析，并对量表适当修改，再由线上、线下相结合的方式发放调查问卷并用相关的统计分析方法处理有效数据。

（3）统计分析法

运用 SPSS23.0 和 AMOS23.0 统计分析软件对问卷调查收集的原始数据进行分析，主要用描述性统计，信度、效度分析，共同方法偏差检验，相关分析，以及回归分析等方法对研究假设和理论模型的合理性进行验证。

1.3.2 技术路线

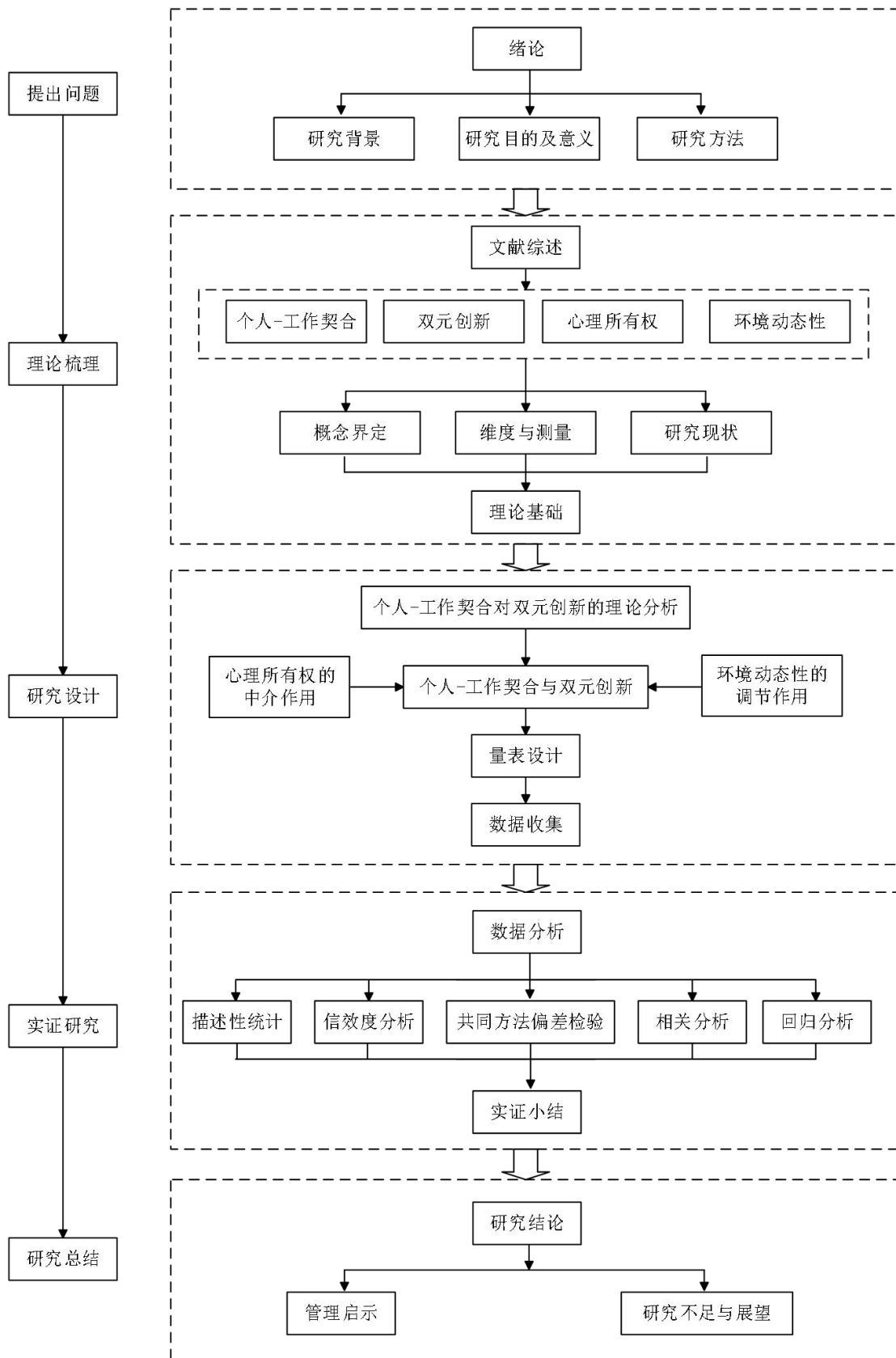


图 1.1 技术路线图

2 文献综述与理论基础

2.1 个人-工作契合

2.1.1 个人-工作契合的概念

个人-工作契合 (Person-Job Fit) 又称为人岗匹配, 研究者最开始发现应聘者身上具有完成工作任务或者目标的能力, 从工作方面分析个人与岗位的适配度。Caldwell 等 (1990) 认为个人-工作契合指个人和工作任务、工作目标间的契合程度^[8]。这类观点是最早工作分析的来源, 也推动了后续大量研究的诞生。Edwards (1996) 提出关于个人-工作契合度的双模型, 主要包括两方面, 一方面是个人经验、能力是否符合工作要求; 另一方面指工作报酬是否满足个人需求^[14]。Kristof-Brown (2005) 指出个人-工作契合度是员工拥有的能力、知识和工作目标间的一致化程度, 是个人特性与工作特征相比较之后得到的结果^[26]。每个个体有自己的兴趣、爱好, 这些兴趣爱好与工作相匹配, 则个人符合自身岗位, 即人岗匹配。因此本研究认为个人-工作契合与人岗匹配有相同的定义。

2.1.2 个人-工作契合的维度与测量

早期研究认为个人-工作契合只包括互补性契合 (Complementary Fit), 由供给-需求契合 (Need-supplies Fit) 与要求-能力契合 (Demandsabilities Fit) 两个维度组成。Edwards (1996) 认为个人-工作契合是工作与人相互供给并且相互满足的动态过程^[14], 从互补性契合视角出发, 关注工作岗位给予个人的资源以及个人能否完成工作目标的互补性, 即个人和岗位之间能否满足双方的需求, 应根据双方需求进行补充。Cable 与 DeRue (2002) 将 Edwards 的观念进一步延伸, 经研究得出衡量“供给-需求契合”以及“要求-能力契合”的两维度量表^[7]。Saks & Ashforth (1997) 从员工的知识、技术和能力等方面与工作要求是否契合的角度出发, 开发个人-工作契合的量表, 包括 4 个问题^[39], Carless (2005) 曾使用该量表, 但题项过少, 信效度是否合适还有待验证。国内学者倪家珍 (2005) 将个人与工作契合划分为两个维度^[71], 孙艳艳 (2008) 定义人岗匹配为“人需其

岗”“岗需其才”的观点^[75]。后来 Scroggins (2008) 发现个人-工作契合也包含一致性契合, 即自我概念-工作契合, 具体指自我认知与工作特性的一致程度^[46], 由此, Scroggins 提出的三维度划分, 包括供给-需求契合、要求-能力契合和自我概念-工作契合。台湾学者纪乃文等(2008)认为个人-工作契合有五个维度: 基本需要、自我实现、自尊需求、具备能力与工作目标, 建立个人-工作契合度量表, 该量表共有 18 题, 具有良好的信效度^[62]。

2.1.3 关于个人-工作契合的研究现状

国内外学者大多将个人-工作契合作为自变量或者调节变量进行研究, 积累了一些研究成果。

国外关于个人-工作契合的研究较早, 其中, 已有文献表明员工与工作环境不同方面的契合度会影响员工态度和行为, 如工作满意度、组织承诺、组织公民行为和离职倾向等^[25]。Saks & Ashfoth (1997) 指出个人-工作契合有利于提升员工的工作满意度以及组织承诺, 降低员工的离职倾向^[39]。Vogel and Feldman (2009) 认为个人-工作契合度高的员工会对自己的工作和组织产生强烈的成就感和归属感, 因此在组织中更加坚定地进行角色外行为^[44]。根据匹配理论, Yu (2016) 研究发现, 当人岗匹配度较高时, 员工感知的工作环境有助于他们运用知识和技能进行持续的付出, 这种对工作的持续贡献反过来又增强他们获得组织的嘉奖, 从而提升工作满意度^[23]。

国内学者关于个人-工作契合的研究起步较晚, 近几年产生一些研究成果。韩盼盼(2016)探究个人-工作匹配、辱虐管理对员工创新行为的作用机制时, 发现个人-工作匹配能够较好地预测员工创新行为^[85]。林新奇等(2017)认为工作本身特性与员工认知的个性越匹配, 越容易促进创新^[68]。连智华(2021)探讨了个人-工作契合与任务绩效之间具有正相关关系, 对 10 个省市 510 位公务员问卷调查并进行数据分析, 结果表明个人-工作契合在任务绩效上的标准回归系数均为正, 且达到显著水平^[65]。林新奇等(2021)研究人岗匹配对工作设计与组织承诺、组织公民行为之间的调节机制, 结果表明个人与工作岗位匹配度越高, 工作设计通过组织承诺对组织公民行为影响更显著^[69]。

2.2 双元创新

2.2.1 双元创新的概念

March (1991) 最初将“探索”和“利用”的概念引入创新领域，即探索式创新和利用式创新。其中，探索式创新指开发新技术，勇于变革和创新，以适应动态的环境；利用式创新指运用原来的知识和技术对产品进行改造，满足顾客需求^[33]。Benner 等 (2003) 进一步丰富双元创新的概念，认为探索式创新是在企业可持续发展的基础上，突破原有技术和方案，不断去尝试高风险的创新行为；而利用式创新则是对原有技术的小幅修改，并整合和利用现有资源，进行较低风险的创新行为^[34]。在此基础上，Jansen 等 (2006) 对这两个概念进行了补充，认为探索式创新是企业拓展新市场，开发新产品，推出新服务，创造更多价值的活动；利用式创新指企业为了提高产品质量，延伸现有服务，提高市场占有率的活动^[21]。学者们早期研究双元创新大多聚焦于企业层面，后来逐渐从企业层面向个体层面扩展。Mom 等 (2007) 从管理者角度探讨双元创新的内涵，他认为管理者应具备探索式能力和利用式能力^[43]。我国学者宋锬泰 (2019) 研究了个人层面的双元创新，认为探索式创新是研发新产品、新工艺和新流程的创新活动，利用式创新是改进旧有的产品、工艺和流程的创新活动^[73]。本文从个人层面分析，采纳 Mom 等 (2007) 对于双元创新的定义。

2.2.2 双元创新的维度与测量

关于双元创新的度量，常用的是探索式创新和利用式创新两个维度，学者们开发的量表最开始研究组织层面，而后延伸到个体层面。He & Wong (2004) 开发了组织层面的双元创新量表，其中，探索式创新和利用式创新各 4 个题项，共计 8 个题项^[17]。Jansen (2006) 在此基础上，编制了包括 14 个题项的量表，该量表通过控制产品、流程和服务的质量以测量组织双元创新^[21]。Voss 等 (2008) 开发了含有 6 个题项的组织双元创新量表以测量产品的探索性和利用性^[45]。宋锬泰等 (2019) 修改了 Jansen 的量表，设计出员工层面的双元创新量表，其中，探索式创新 5 个题项，利用式创新 5 个题项，共计 10 个题项^[73]。Mom 等 (2007) 为研究探索式创新和利用式创新行为，以经理为对象，开发了经理双元创新量表，

其中，探索式创新和利用式创新各 5 个题项，共计 10 个题项^[43]。本文探究个体层面的双元创新，采用宋锬泰（2009）修改的适合我国企业的双元创新测量量表。

2.2.3 关于双元创新的研究现状

国内外学者研究了组织层面和个体层面双元创新的影响因素。

在组织双元创新方面，Holmqvist（2003）研究表明组织学习为探索式创新和利用式创新营造一个好的氛围^[19]。Jansen（2006）认为高管团队促进组织双元创新，并且变革型领导在高管团队与探索式创新和利用式创新之间起调节作用^[21]。Tushman 等（2013）指出，管理者通过自身能力整合资源来实现组织双元创新^[38]。曾萍等（2017）发现企业之间、政企以及校企之间构建的外部网络对企业双元创新有积极影响，同时探究情境因素对外部网络与双元创新之间存在的差异影响，以此适应动态环境^[81]。阳镇等（2021）基于制造业的相关数据，以中国民营企业为调查对象，发现地方关系文化通过资源共享的方式驱动企业双元创新，非正式制度能代替正式制度影响企业双元创新的行为决策^[80]。叶江峰等（2021）探究互动式、非互动式知识搜寻与企业双元创新之间的关系，其中，互动式知识搜寻与突破式创新存在正相关关系，而非互动式知识搜寻与渐进式创新存在正相关关系^[81]。许治等（2022）认为数字化时代的大数据能给组织提供资源和动力，提升组织共享能力，为组织带来渐进式和突破式创新活动^[78]。

而个体双元创新方面，Zhang 等（2015）认为悖论性领导能够促进员工的双元行为，进一步地增强员工探索式创新和利用式创新能力^[49]。林筠（2017）等研究了社会资本组件与员工双元创新的关系，指出社会资本的三个维度所对应的组件通过构建一致性和适应型框架，缓解认知差异矛盾，有利于个体双元创新行为的产生^[67]。宋锬泰等（2019）研究得出时间压力形成不同的工作调节焦点，从而产生不同的员工双元创新行为^[73]。周璇（2021）研究发现 90 后员工持有不同的工作价值取向对组织会带来不同的结果^[86]。杨倩（2022）等以科研创新人才为研究对象，从悖论视觉出发，结合社会认知理论和社会认同理论，构建了一个跨层次模型，探讨了团队积极心理力量通过个体反馈寻求行为正向影响个体双元创新行为，并且受到团队认同的调节^[79]。

2.3 心理所有权

2.3.1 心理所有权的概念

Pierce 等(1991)首先界定了心理所有权的相关概念,认为心理所有权指个体感知到目标物的整体或者部分是“他的”或“他们的”^[22]。Van Dyne & Pierce (2004)进一步地整合心理所有权的概念,把心理所有权定义为个体将目标物看成“我的”,这种心理状态是认知与情感的结合,主要对目标的占有和目标物的情感依附,其原因包括三个动机:效能感、归属感和身份识别^[13]。在 Higgins 提出调节聚焦理论的基础上,Avey et al(2009)认为心理所有权包括促进性心理所有权与防御性心理所有权。其中,自我认同、自我效能感、责任感与归属感属于促进性心理所有权的重要组成部分;防御性心理所有权是指个体感知外部人员可能侵犯目标物所有权,而形成的防御心理状态^[2],该定义由 Brown 提出的领地感而来^[6]。Dawkins 等(2017)认同 Avey et al 对心理所有权的划分和解释^[11]。由此,不同学者对 Avey et al(2009)关于心里所有权的界定有较高的认可,本文采用该定义。

2.3.2 心理所有权的维度与测量

关于心里所有权的测量最早从单维度出发,量表共计 7 个题项,题项涵盖了对于目标物的占有感,但量表的适用性未得到验证^[22]。Van Dyne & Pierce (2004)进一步丰富了心理所有权量表,并对量表的信效度进行检验,发现有良好的检验效果^[13]。后续学者从多维角度出发考察心理所有权,Avey et al(2009)将心理所有权划分为:促进性心理所有权和防御性心理所有权,前者由三个维度组成,即自我效能感、归属感以及责任感,一共 10 个题项;后者包括一个维度,即领地感,共 4 个题项^[2],由此,心理所有权可能表现出不同的结果。国内学者陈浩(2012)开发了适用于本土企业的心理所有权量表,对 Avey 总结的维度进行调整,合并自我认同和归属感维度为身份归属维度^[52]。储小平等(2005)通过分析心理所有权的影响因素,编制了包括 7 个题项的测量量表^[55],但该量表还不成熟,难以广泛运用。Jun Liu et al(2012)发现参与决策通过心理所有权对员工行为产生影响,其中心理所有权用单维度进行测量,未来可采用 Avey 的多维度量表进一步地探

讨^[30]。综上所述, Avey 提出的多维度量表便于理解, 本文采用 Avey (2009) 开发的量表。

2.3.3 关于心理所有权的研究现状

国内外学者主要从前因变量以及结果变量方面研究心理所有权, 对于心理所有权的影响因素从个体因素和组织因素等角度展开。

关于心理所有权的个体因素研究, Avey et al (2009) 发现心理所有权源于三种动机: 自我效能感、身份识别和拥有一个空间, 每个人的情况不同, 所有权感知程度也不同^[2]。Pierce (2001) 认为目标物的投入程度正向影响心理所有权, 员工对目标物的投入越多, 越容易重视目标物, 逐渐感知到目标物是“我的”^[22]。Nancy et al (2009) 通过实证分析, 研究了效果、居住地和自我认同这三种基本需求是心理所有权的影响因素^[36]。崔国东等 (2022) 结合扩展自我理论, 认为工作使命感能够预测建言行为, 工作心理所有权在二者之间起中介作用, 该路径认为, 如果员工拥有较高的工作使命感, 会把工作视为“我的”一部分, 对组织产生同舟共济的责任感, 从而有利于员工对组织的抑制性建言^[56]。

对于心理所有权的组织因素研究, 组织传递的信息不同, 员工会产生不同层次的理解而影响其心理所有权。Kumar Alok (2014) 认为真实型领导与心理所有权处于构念演化阶段, 真实型领导对员工促进性心理所有权存在显著的正向影响, 而与防御性心理所有权无关^[1]。Mehmood 等 (2021) 基于资源保护视角, 发现互动公平、分配公平和程序公平分别对组织嵌入与心理所有权具有显著相关作用^[35]。陈浩 (2011) 研究指出领导方式能够显著预测员工心理所有权, 其中, 变革型领导影响最大, 家长式领导影响次之, 交易型领导影响较小, 说明不同的领导方式对员工心理所有权的作用方面存在差异^[53]。孙建东等 (2019) 研究指出, 高参与工作实践作为一种灵活的人力资源管理政策, 增强员工对组织资源的占有感, 激发他们的责任感, 从而让员工产生较高的心理所有权^[74]。

在心理所有权的结果变量方面, 现有的研究成果可总结为不同的心理所有权 (调节聚焦) 会使员工产生不同的态度类和行为类结果变量^[24]。

对于心理所有权对员工态度的影响中, 国内外学者研究得出了不同的结论。Brockner 等 (2001) 研究发现持有促进聚焦的个体会产生积极的态度, 而持防

御聚焦的个体则会伴随着焦虑感,对组织会产生消极的态度^[5]。Avey 等人(2009)探究了员工促进性心理所有权对情感承诺、工作满意度具有正向影响,对离职倾向有负向影响作用^[2]。Lana 等(2012)指出调节焦点能够预测员工工作投入,高促进聚焦的员工关注理想与成就感,乐于为工作付出,积极地投身于工作之中;高防御聚焦的员工更关注责任与义务,倾向于追求稳定,避免犯错的工作状态,而这还达不到工作投入的要求^[27]。

在心理所有权对员工行为的影响中,研究主要关注组织公民行为方面。Avey 等人(2009)发现员工持有积极的心理状态会产生组织公民行为,减少工作场所越轨行为^[2]。Gino 等(2011)提出,高促进型调节焦点的员工愿意创新,具有冒险的精神,可能产生不道德的行为;高防御型调节焦点的员工遵守规则,不期待改变,更少地作出不道德行为^[15]。梁果等(2019)在 Avey 研究的基础上表明,促进性心理所有权与组织公民行为正相关,防御性心理所有权与工作排斥行为正相关,并指出拥有防御性心理所有权的员工在工作中会进行身份识别,往往因注重自我身份,拒绝与同事合作,容易被他人排斥^[66]。

2.4 环境动态性

2.4.1 环境动态性的概念

当前,在经济转型的背景下,企业外部环境在不断地改变,环境复杂性和动态性逐渐受到学者们的关注。环境动态性指企业所处外部环境的变化速度,这种变化速度会导致环境不稳定,加剧了行业之间的竞争^[32]。William(2005)等认为环境动态性主要指技术和市场环境的变化,人们无法判断它的变化规律^[28]。Li & Liu(2014)等指出环境动态性为行业技术、产品供需、客户需求及以及相关者利益需求等环境的差异变化^[12]。国内学者陈志军(2015)等指出,环境动态性指随时间的推移,组织在面对不稳定的市场中所呈现出的不同特征,从而展现出组织应对的能力^[51]。本文认为环境动态性的本质是指企业员工面临的环境变化程度较高而引起各方面的不稳定性。

2.4.2 环境动态性的维度与测量

对于环境动态性的维度划分,研究主要从单维度和多维度两个方面进行度量。在单维度划分方面,Schike(2014)开发了环境动态性的单维度量表,其中包括5个题项^[40];王凤彬等(2011)探讨了变革型领导对组织绩效的影响,探索式创新在二者之间起中介作用,环境动态性作为调节变量,并且以单维度变量测量环境动态性^[76]。在多维度划分方面,冯军政(2012)基于Jaworski等(1993)开发的量表,将环境动态性划分为技术和市场动态性两个维度^[59];Jansen等(2009)认为环境动态性包括技术变化需求、产品变化需求以及客户需求^[21];Lumpkin & Dess(2001)等从技术、客户需求、竞争者行为以及行业发展的变化等方面测量环境动态性,包括4个题项^[32]。由于Lumpkin & Dess(2001)的量表测量效果较好,题项比较合理,具有可行性,故本文选择该量表对环境动态性进行测量。

2.4.3 关于环境动态性的研究现状

环境动态性对于创新行为和企业绩效的影响研究较多,早期学者试图探究个体所处的环境与双元创新的关系,如环境动态性对员工双元创新行为的影响^[41]。曹冬勤等(2021)研究表明环境动态性与竞争性对企业双元创新存在显著的正相关关系^[50]。刘宇璟等(2019)对创业者和高管进行配对,探讨环境动态性和企业绩效之间存在的多元关系^[70]。JingYang等(2022)认为在新冠肺炎疫情发生后,高科技行业的环境是动态的,具有不确定性的,高校与科研院所之间建立的科学合作网络对企业创新绩效的影响依赖于技术和市场动态性^[48]。除此以外,环境动态性的调节作用研究受到学者的广泛关注。Ilan Alon等(2011)以高科技企业为研究对象,构建创新战略和动态能力的理论模型,以环境动态性作为调节变量,总结出动态能力的构建机制^[16]。胡海青等(2015)认为动态的环境中技术波动会强化技术支持与瞪羚企业突破式创新之间的正向关系,也会强化商业运营支持与瞪羚企业突破式创新之间的正向关系,而市场竞争强度这一调节机制则相反^[61]。康立群等(2021)研究发现,有长期导向的高管会通过战略知识的推广来促进企业的绿色创新,环境越不稳定,越有助于高管提升战略学习能力^[63]。阮国祥(2021)研究指出,在外部比较动荡的环境下,跨组织即兴、供应链敏捷性对新产品开发绩效有正向的促进作用^[72]。

2.5 文献述评

本文对国内外期刊上关于个人-工作契合、员工双元创新、心理所有权以及环境动态性的相关研究进行回顾。从以下三个方面进行文献综述：

(1) 国内外文献大多从组织层面对双元创新进行研究，而关于员工个人角度的双元创新行为研究还有待进一步补充。本文考察员工双元创新行为的前因条件，不仅丰富个人层面双元创新的相关理论，而且进一步拓展了双元创新的研究视角。

(2) 现有研究发现促进型焦点产生的积极结果以及防御型焦点形成的消极结果。根据调节聚焦理论，形成了两种不同的心理所有权，本研究的开展旨在从促进性和防御性心理所有权的共同视角探讨个人-工作契合与员工双元创新关系的双重路径，丰富了相关理论。

(3) 学术界对于环境动态性的研究有了不少成果，相关结果变量的研究涉及面也较广。但是，可以发现国内针对环境动态性的研究才刚刚开始。我国在这方面的理论研究和实践还落后于西方国家。因此，在中国社会文化背景中研究环境动态性，既可以丰富理论意义，也能更好地指导管理实践。

2.6 理论基础

2.6.1 契合理论

契合理论指个人和环境互相作用的理论，描述了如何平衡个人与环境之间的关系，它既是互动心理学的经典理论，也是组织行为学领域的核心理论之一。其中，个人因素包括：个人的物质和精神需求、个人的胜任能力和个人的性格特点等；环境因素包括：组织目标、组织文化和组织价值观等。Kristof (1996) 在契合理论的基础上发现，当个人因素与环境因素两者之间特征相似即称一致性契合，当个人因素与环境因素两者之间特征呼应即称互补性契合。他认为契合理论包括：个人-环境契合、个人-组织契合、个人-工作契合和个人-团队契合。这些契合与工作效率、创新工作有着积极的影响；反之，个人与环境产生不契合点会降低工作绩效和创新程度。

2.6.2 调节聚焦理论

Higgins 于 1997 年提出调节聚焦理论，它表明个人在追求理想状态时，容易形成两种不同类型的调节体系：促进聚焦和防御聚焦。持促进聚焦的个体往往会追求“理想”自我，注重“希望”和“抱负”，更加关心自我成长和发展。持防御聚焦的个体往往追求“稳定”自我，总是更加注重“责任”和“义务”，关心“需要”和“安全”^[18]。Avey 等人(2009)发现，心理所有权的产生及后续影响与促进聚焦和防御聚焦这两个调节聚焦体系相关，并划分出了两种不同类型的心理所有权：促进性心理所有权和防御性心理所有权^[2]。其中，促进性心理所有权与促进聚焦相对应，防御性心理所有权与防御聚焦相对应。一个促进型的个体期待改变，关注具有挑战 and 冒险性的任务，而一个防御型的个体注重责任、义务以及防范目标物所有权遭受外部侵犯的特点。

2.6.3 社会认知理论

Bandura (1986) 在社会认知理论的基础上提出了三元交互理论，他认为主体、行为与环境因素互相作用，互相影响^[3]。主体代表个体的认知水平，包括使用语言符号水平、学习观察水平和自我调节水平等。拥有这些水平的主体会改变所处环境或者影响自身的认知、行为，因而主体的认知能力与环境因素一起决定个体行为，环境、主体和行为之间属于相互作用、相互制约的关系。三者的交互关系主要表现为以下几个方面：

(1) 环境和主体的相互关系。环境变化影响主体认知，同时主体通过自身认知对环境产生不同反应。

(2) 主体和行为的相互关系。主体影响其行为，行为反过来作用于主体，进而对主体的态度和情绪产生影响。

(3) 行为 and 环境的相互关系。作为外部条件的环境因素影响个体行为，即在环境中个体会表现出不同行为，而不同的行为结果能对环境作出改变。

总之，环境、主体和行为之间互相影响，最终的结果是个体不仅完成工作目标还实现自己的目标^[83]。

3 研究设计

3.1 研究假设与理论模型

3.1.1 研究假设

(1) 个人-工作契合与员工双元创新

学术界已对个人-工作契合进行研究，尤其是与工作态度和行为密切相关的结果变量，如工作满意度和创新行为。Oh 等人（2014）进行的一项荟萃分析显示，个人-工作契合度与工作满意度之间存在显著的正相关关系^[37]。林新奇等（2017）以科研设计单位为研究群体，证实了人岗匹配对员工创新行为的正相关关系^[68]。但没有从创新的不同类型分析。双元创新从探索式创新和利用式创新两种类型对战略布局、资源规划等方面提出不同的需求，企业如何平衡两者对立又统一的关系，已受到学术界的关注。根据契合理论，个体对工作环境的认知能使个体产生对工作环境发展有利的行为结果。契合度高的个人在工作方式和行为习惯方面与工作的融合性高，工作特征（外在特征和内在特征）符合人格特质的发挥，便会认可并接纳组织以及所处的工作环境，更愿意主动地为工作付出努力。员工双元创新作为个体的重要行为方式，是由个体对工作环境的认知产生的^[47]，因此，通过对理论基础和文献梳理，我们不难发现，个人-工作契合对个体与工作都有积极的影响。本文结合员工感知的契合度，聚焦于双元创新上，认为个人-工作契合对于员工双元创新存在积极影响，并提出如下假设：

H1a: 个人-工作契合对员工探索式创新有显著的正向影响。

H1b: 个人-工作契合对员工利用式创新有显著的正向影响。

(2) 个人-工作契合与心理所有权

心理所有权是人们对目标物的整体或者其中的部分形成占有感的心理状态，即个体与目标物之间的关系，这种关系使个体对目标物所有权产生“我的”或“我们的”心理暗示。个人与工作匹配会为个体带来不同的情绪体验，个体将工作视为自身实体的延展。因此本文推断个人-工作契合能够预测员工的心理所有权。

个人-工作契合会激发员工的促进性心理所有权。促进性心理所有权的产生

主要来源于三个方面:自我效能感、归属感和身份认同。Lu (2006) 指出当个体认知到互补性契合程度较强时,会高效地完成工作目标,并且有能力和资源改变目标^[31]。Liu 和 Chow (2017) 也表明工作任务的达成能够显著提升个体自我效能和归属感^[29]。员工个人能力的充分发挥离不开需求的满足和资源的供给,这些都促使个体识别自己的身份,收获角色认同,形成良好的效果循环。而自我效能、归属感以及身份认同出现有利于促进性心理所有权的产生。

个人-工作不契合会激发员工的防御性心理所有权。防御性心理所有权的产生主要来源于防御(领地)感。个人感知与工作不契合,就越容易担心所有权及与之相关的自我身份受到外部侵犯而产生防御心理,而伴随防御感的增强,员工会更加谨慎地防止工作中出现失误,唤起员工对工作的敬畏感。综合以上分析,提出如下假设:

H2a: 个人-工作契合对促进性心理所有权有显著的正向影响。

H2b: 个人-工作契合对防御性心理所有权有显著的负向影响。

(3) 心理所有权与员工二元创新

关于心理所有权研究已经基本成熟,国内外相关文献表明心理所有权影响员工的行为,如沉默行为^{[58][64]}、组织公民行为^{[52][83]}和员工创新行为^{[10][57]}等。现有研究发现,当员工产生工作心理所有权或者组织心理所有权时,容易将工作或组织视为目标物,有助于增强员工与工作、与组织的关系,从而关注组织的战略布局。个体一旦产生强烈的心理所有权,他们会更加关注组织目标。另外,心理所有权能较好地预测员工角色外行为,而员工创新行为属于典型的角色外行为。

Avey (2009) 基于 Higgins 的调节聚焦理论,划分了两种心理所有权:促进性心理所有权(对应促进聚焦)与防御性心理所有权(对应防御聚焦)^[2]。一个促进型员工往往乐于分享想法,实现人与人之间的良性沟通,他们期待不断变化,认为自己的使命就是完成企业目标。而一个防御型员工害怕改变,追求稳定的工作状态。因此,当员工在面对相同的事情时,两种不同形式所有权所采取的行为模式也不尽相同。

一个拥有促进性心理所有权的员工在完成任务的过程中往往追求改变以实现成就感。与利用式创新相比,探索式创新是一种高风险高收益的创新活动,拥

有促进性心理所有权的个体更期待奖赏，集中于高收益，在工作中更容易实施探索式创新。而形成防御性心理所有权的员工则出于规避风险的目的而采取保守的工作倾向，与探索式创新相比，利用式创新是一种低风险低变化的创新活动，于是一个防御型员工在工作中更容易实施利用式创新。基于此，提出如下假设：

H3a: 促进性心理所有权对员工探索式创新有显著的正向影响。

H3b: 促进性心理所有权对员工利用式创新有显著的负向影响。

H3c: 防御性心理所有权对员工利用式创新有显著的正向影响。

H3d: 防御性心理所有权对员工探索式创新有显著的负向影响。

(4) 心理所有权的中介作用

关于心理所有权的研究，London（1983）提出个人特征和情境特征是否契合会影响个人的心理状态及行为的有效性，从而表明个人的心理所有权在环境因素以及职业成功间具有纽带作用。根据调节聚焦理论的观点^[18]，持促进聚焦的个人追求“理想”状态，更加关注自己的成长和自我实现；持防御聚焦的个人追求“稳定”状态，更加关注降低损失的可能性，这些从根本上解释了个体动机和行为的来源。因此，本研究认为个人-工作契合调整自身认知形成两种独立而又能同时存在的心理所有权，代表不同的调节导向，影响其接近目标的策略，最终产生不同创新表现。

当工作给予员工充分的资源以及自身能力胜任工作任务时，能激发员工追求理想和抱负，在工作中具有冒险精神，形成促进性心理所有权，由于探索式创新要求员工不惧困难和风险，这种行为结果与促进性心理所有权的倾向一致；当员工感知个人与工作不契合时，往往会担心受到外部的侵犯，现有的工作状态可能被打破，形成防御的心理状态，对当前任务和工作职责会保持更高的关注。由于利用式创新要求员工完成“分内”的工作事项，这种行为结果与防御性心理所有权的倾向一致。因此，本研究认为个人-工作契合通过心理所有权进而影响员工二元创新，并提出如下假设：

H4a: 促进性心理所有权在个人-工作契合与员工探索式和利用式创新的关系间起中介作用。

H4b: 防御性心理所有权在个人-工作契合与员工探索式和利用式创新的关系间起中介作用。

系间起中介作用。

(5) 环境动态性的调节作用

创新过程中的各项活动都与外部环境相关^[77]。Chang 等 (2011) 研究发现在动态环境中, 对员工技术水平有更高的要求, 通过探索式创新和利用式创新能够应对这一需求^[9]。池倩文等 (2021) 引入环境动态性来研究大学生创业知识、创业机会开发对创业绩效的影响程度时指出, 随着环境的不可预测性增加, 强化了创新型机会开发对大学生创业绩效的影响, 而弱化了模仿型机会开发对大学生创业绩效的影响^[54]。社会认知理论则认为, 环境、个体认知和主体行为之间形成一个动态交互的系统, 环境和主体认知影响组织中主体的行为表现。任何企业的个人活动必然在一定的环境中进行, 多少受到环境的干扰和影响, 当企业所处行业环境不稳定时, 一部分人能发现技术和客户需求、竞争者行为以及原材料供给的变化, 适时地作出调整以胜任工作, 从而个体感知与工作较匹配, 促进其采取更积极的行为 (如探索式创新) 去回馈工作; 另一部分人不适应或不完全适应外部环境的变化, 容易产生焦虑的情绪, 对工作的评价结果不尽理想, 他们往往采取回避的方式应对工作中存在的问题, 不仅投入少量的时间和精力, 还在行为上表现得不愿创新。因此, 本文认为环境动态性在个人-工作契合与员工二元创新行为之间起调节作用, 并提出假设:

H5a: 环境动态性正向调节个人-工作契合与员工探索式创新之间的关系。

H5b: 环境动态性正向调节个人-工作契合与员工利用式创新之间的关系。

3.1.2 理论模型

本文在梳理国内外相关文献研究的基础上, 结合契合理论、调节聚焦理论和社会认知理论, 构建如图 3.1 所示的理论模型, 将个人-工作契合作为自变量, 心理所有权作为中介变量, 并引入环境动态性为调节变量, 探究个人-工作契合对员工二元创新的影响, 为改善企业管理实践提供有益思路, 丰富了理论和实践意义。

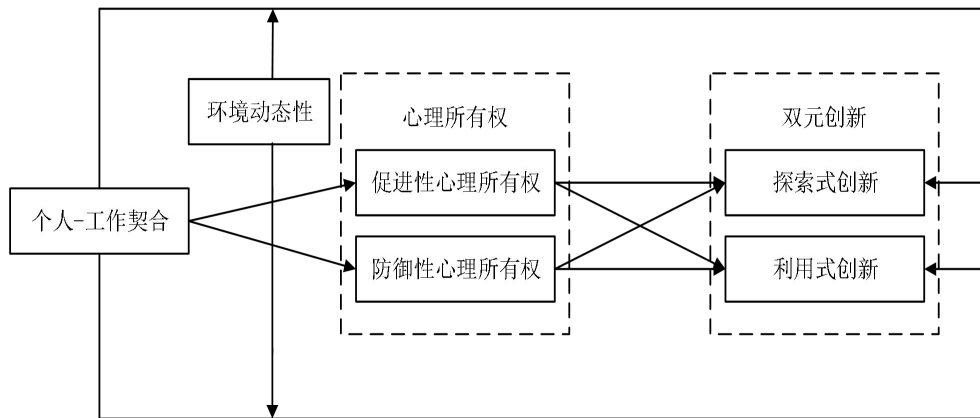


图 3.1 理论模型

3.2 研究工具

3.2.1 变量测量

本文旨在对个人-工作契合与员工双元创新的关系进行研究，并探讨心理所有权在两者之间的中介效应以及环境动态性的调节效应。通过文献阅读，对于测量量表的选择，选取较成熟的量表并结合当前情境加以适当修改。本文量表的所有题项采用 Likert-5 点记分法，问卷调查的结果按照 1-5 分的评价标准：“1”表示“非常不同意”，“2”表示“一般不同意”，“3”表示“不确定”，“4”表示“一般同意”，“5”表示“非常同意”。

个人-工作契合测量量表采用 Cable & DeRue (2002) 等开发的包含 6 个题项的量表，相较过去的量表，该量表具有较强的预测力。分值越高代表员工感知个人与工作的匹配程度越高。

双元创新采用宋锬泰（2009）开发的量表，包含探索式创新和利用式创新两个维度，共 10 个题项。该量表通过对 Jansen 量表的修改，具有良好的信效度，且该学者的量表符合中国的文化背景，因此本研究采用此量表。

心理所有权运用 Avey（2009）设计的量表，划分为促进性和防御性心理所有权两大类，共 14 个题项。前 10 个题项测量促进性心理所有权，后 4 个题项测量防御性心理所有权。由于 Avey 对心理所有权的维度划分与本研究目的一致，且该量表受到国内外学者的认可，故本研究采用此量表及维度划分。

环境动态性的测量选择 Lumpkin & Dess (2001) 开发的量表, 包括 4 个题项。该量表测量效果较好, 题项较合理, 被学者们广泛接受。

控制变量。根据国内外研究员工创新行为的方法, 本文对性别、年龄、学历、工作年限、职级以及企业类型(国企=1、民企/私企=2, 外资/合资企业=3, 其他=4)进行了控制。

3.2.2 数据收集

本文采用问卷调查的方式搜集数据, 样本主要来自河南、甘肃和陕西等地, 涉及机械制造、电子信息技术、通讯和生物医药等高新技术企业。考虑到调研对象对创新活动等方面的了解程度, 调查对象选择高新技术企业员工。问卷包括现场回收和线上发放两种方式。一方面, 实地走访企业, 征求问卷调查者的同意, 说明填写目的和注意事项, 及时发放并收回问卷; 另一方面, 委托在职的朋友发放问卷, 通过网页链接的方式对朋友所在的高新技术企业发放问卷。本次调研一共发放 309 份问卷, 剔除答题随机填写、数据不匹配的样本, 最终获得有效问卷 270 份, 有效回收率为 87.38%, 本次收集到的数据达到随机性和普遍性的要求。

4 实证研究

4.1 描述性统计分析

4.1.1 样本的描述性统计分析

本研究最终获得有效数据 270 份,运用 SPSS 23.0 统计软件对收集的有效数据进行描述性统计分析,如表 4.1 所示:

性别方面,男性员工有 137 人,占比 50.7%;女性员工有 133 人,占比 49.3%,男女比例基本一致。

年龄方面,25 岁及以下人数有 41 人,占比 15.2%;26-35 岁的人数有 130 人,占比 48.1%;36-45 岁的人数有 79 人,占比 29.3%;年龄 46 岁以上的人数有 20 人,占比 7.4%,可见年龄大多集中在 26 岁与 45 岁之间,占总人数的 77.4%。

学历方面,高中及以下学历的人数有 15 人,占比 5.6%;大专/中专学历的人数有 88 人,占比 32.6%;本科学历的人数有 130 人,占比 48.1%;硕士及以上学历的人数有 37 人,占比 13.7%。由此可见,具有专科及本科学历的人数占比超过 80%,其次是硕士以上学历,其余为高中及以下学历,这与高新技术企业员工受教育程度现状基本一致。

企业类型方面,国企有 59 人,占比 21.9%;民营/私营企业有 134 人,占比 49.6%;外资/合资企业有 54 人,占比 20%;其他企业有 23 人,占比 8.5%。可见民营/私营企业人数最多占到五成,其次为国企、外资/合资企业各占比两成,其他企业最少不到一成,符合我国现有企业的基本结构。

职级方面,一般员工有 170 人,占比 63%;基层管理者有 66 人,占比 24.4%;中层管理者有 28 人,占比 10.4%;高层管理者有 6 人,占比 2.2%。由此可见,被调查对象中一般员工样本数量最多,基层管理者次之,而中高层管理者较少。

工作年限方面,具有 1 年以下工作年限的人数为 75 人,占比 27.8%;1-3 年的人数为 117 人,占比 43.3%;3-5 年人数有 45 人,占比 16.7%;5 年及以

上的人数为 33 人，占比 12.2%。由此可见，工作年限在 1-3 年的员工人数最多占到四成，1年以下的人数接近三成，而 3-5 年和 5 年以上的人数占比较小。

表 4.1 样本个体特征情况

变量	分类标准	人数	百分比
性别	男	137	50.7%
	女	133	49.3%
年龄	25岁及以下	41	15.2%
	26-35岁	130	48.1%
	36-45岁	79	29.3%
	46及以上	20	7.4%
	高中及以下	15	5.6%
学历	大专/中专	88	32.6%
	本科	130	48.1%
	研究生及以上	37	13.7%
企业类型	国有企业	59	21.9%
	民营/私营企业	134	49.6%
	外企/合资企业	54	20.0%
	其他	23	8.5%
职位级别	一般员工	170	63.0%
	基层管理者	66	24.4%
	中层管理者	28	10.4%
	高层管理者	6	2.2%
工作年限	1年及以下	75	27.8%
	1-3年	117	43.3%
	3-5年	45	16.7%
	5年及以上	33	12.2%

4.1.2 变量的描述性统计分析

对变量进行描述性统计分析以对各个变量有初步的了解。通过 SPSS23.0 统计软件对 270 份数据进行整理，得到个人-工作契合、探索式创新、利用式创新、促进性心理所有权、防御性心理所有权和环境动态性的最小值、最大值、平均值和标准差。如表 4.2 所示，各个题项的均值介于 3.1204-3.3241，表明被调查者对各个题项的认可程度较高，标准差介于 1.01-1.12，则表明数据的一致性相对良好，可见以上结果为后续实证分析提供支持。

4.2 变量描述性统计分析

维度	样本量	最小值	最大值	平均值	标准差
个人-工作契合	270	1.50	5.00	3.2136	1.01000
探索式创新	270	1.25	5.00	3.1204	1.11485
利用式创新	270	1.00	5.00	3.1824	1.09465
促进性心理所有权	270	1.30	5.00	3.2226	1.03240
防御性心理所有权	270	1.00	5.00	3.1824	1.07732
环境动态性	270	1.25	5.00	3.3241	1.04191

4.2 信效度分析

4.2.1 信度分析

信度指测量量表的可靠性、一致性和稳定性。本研究在进行信度检验时，主要以 Cronbach's α 值作为评价标准，当 Cronbach's α 系数大于 0.7 时，说明问卷的信度良好。如表 4.3 所示，个人-工作契合、探索式创新、利用式创新、促进性心理所有权、防御性心理所有权和环境动态性量表的 Cronbach's α 分别为 0.910、0.901、0.895、0.948、0.888 和 0.863 均大于 0.7，故量表信度良好，满足研究要求。

4.3 信度分析

量表	题项	Cronbach's α
个人-工作契合	6	0.910
探索式创新	4	0.901
利用式创新	4	0.895
促进性心理所有权	10	0.948
防御性心理所有权	4	0.888
环境动态性	4	0.863

4.2.2 效度分析

本文对量表的效度进行分析，首先，采用 KMO 值和 Bartlett 球体检验，若 KMO 值大于或接近于 0.7，Bartlett 球体检验显著，则进一步因子分析；其次，各个题项的因子载荷高于 0.5，累计方差贡献率超过 60%，说明量表具有良好的结构效度；再次，检验平均萃取变异量 (AVE) 的值，若 AVE 高于 0.5，说明量表的收敛效度良好；最后，对量表进行验证性因子分析，以验证量表的区

分效度，具体情况如表 4.4 和表 4.5 所示。

4.4 效度分析

变量	题项	因子载荷	累计方差贡献率	KMO	AVE	CR	
个人-工作契合	GG1	0.791	68.952%	0.918	0.628	0.91	
	GG2	0.819					
	GG3	0.732					
	GG4	0.806					
	GG5	0.764					
	GG6	0.838					
双元创新	探索式创新	TC1	77.042%	0.849	0.695	0.901	
		TC2					0.827
		TC3					0.821
		TC4					0.857
	利用式创新	LC1	76.061%	0.845	0.681	0.895	
		LC2					0.83
		LC3					0.812
		LC4					0.834
心理所有权	促进性心理所有权	CX1	68.225%	0.964	0.647	0.948	
		CX2					0.845
		CX3					0.804
		CX4					0.808
		CX5					0.798
		CX6					0.818
		CX7					0.806
		CX8					0.773
		CX9					0.792
		CX10					0.774
	防御性心理所有权	FX1	74.883%	0.839	0.666	0.889	
		FX2					0.806
		FX3					0.858
		FX4					0.826
环境动态性	HD1	70.832%	0.83	0.611	0.863		
	HD2					0.786	
	HD3					0.763	
	HD4					0.802	

如上表 4.4 所示，对个人-工作契合、探索式创新、利用式创新、促进性心理所有权、防御性心理所有权和环境动态性等变量进行因子分析，结果均满足上述要求，表明各量表的结构效度和收敛效度良好。

本文通过 AMOS.23 统计软件对六个主要变量进行验证性因子分析,通过建立六因子、五因子、四因子、三因子、二因子和单因子模型以验证变量之间的拟合度,选出最优模型。结果如表 4.5 所示,六因子模型的拟合度为 $\chi^2/df=1.11$, $RMSEA=0.02$, $SRMR=0.036$, $TLI=0.99$, $CFI=0.991$,可见六因子模型的各项指标符合衡量标准,并且拟合效果与其他模型相比较优,表明各变量间具有良好的区分效度。

4.5 模型验证性因子分析

模型	χ^2/df	RMSEA	SRMR	TLI	CFI
六因子模型	1.110	0.020	0.036	0.990	0.991
五因子模型	2.304	0.070	0.073	0.885	0.895
四因子模型	3.334	0.093	0.087	0.795	0.810
三因子模型	5.189	0.125	0.123	0.631	0.657
二因子模型	6.230	0.139	0.137	0.540	0.570
单因子模型	7.037	0.150	0.144	0.469	0.503
衡量标准	<3	<0.08	<0.05	>0.9	>0.9

4.3 共同方法偏差检验

本文对数据进行 Harman 单因素检验法,以验证共同方法偏差问题。如表 4.6 所示,对变量所有的题项进行探索性因子分析,未旋转状态下析出有六个特征根大于 1 的因子,其中,第一个因子解释率为 34.74% (<40%),说明收集的数据共同方法偏差问题不严重。

4.6 Harman 的单因素检验

成分	合计	方差的%	累计%
1	11.116	34.738	34.738
2	3.532	11.038	45.776
3	2.359	7.372	53.148
4	2.110	6.595	59.742
5	2.049	6.402	66.144
6	1.969	6.154	72.298

4.4 相关分析

相关分析是对各个变量之间相关程度的检验，本研究采用 Pearson 相关分析法，Pearson 系数的绝对值越大，表明变量间的相关性越强。结果如表 4.7 所示：

4.7 相关分析

变量	1	2	3	4	5	6
1.个人-工作契合	1					
2.探索式创新	0.406**	1				
3.利用式创新	0.409**	-0.314**	1			
4.促进性心理所有权	0.412**	0.402**	-0.328**	1		
5.防御性心理所有权	-0.390**	-0.273**	0.269**	-0.144**	1	
6.环境动态性	0.216**	0.193**	0.139**	0.228**	0.123**	1

注：**表示 $p < 0.01$ ，*表示 $p < 0.05$ ； $N=270$ 。

从表中数据可知，个人-工作契合与探索式创新存在显著的正相关关系（ $r=0.406$ ， $p < 0.01$ ），与利用式创新存在显著的正相关关系（ $r=0.409$ ， $p < 0.01$ ）；个人-工作契合与促进性心理所有权存在显著的正相关关系（ $r=0.412$ ， $p < 0.01$ ），与防御性心理所有权存在显著的负相关关系（ $r=-0.39$ ， $p < 0.01$ ）；促进性心理所有权与探索式创新存在显著的正相关关系（ $r=0.402$ ， $p < 0.01$ ），与利用式创新存在显著的负相关关系（ $r=-0.328$ ， $p < 0.01$ ）；防御性心理所有权与利用式创新存在显著的正相关关系（ $r=0.269$ ， $p < 0.01$ ），与探索式创新存在显著的负相关关系（ $r=-0.273$ ， $p < 0.01$ ），由此，为后续研究假设提供初步支持。

4.5 回归分析

4.5.1 个人-工作契合对员工双元创新的回归分析

相关分析为假设的检验提供依据，为进一步研究变量之间的关系，本文采用 SPSS.23 进行层次回归分析。表 4.8 所示，模型 1 为控制变量（性别、年龄、学历、工作年限、职级和企业类型）对探索式创新的回归分析，并将企业类型作为哑变量处理，由于企业类型并非研究重点，根据简约的原则，未在分析中详细

列示。分析结果中控制变量的学历显著性小于 0.05，说明学历对探索式创新具有显著影响，其余控制变量对探索式创新没有显著影响；模型 3 为控制变量对利用式创新的回归分析，结果显示控制变量所有变量对利用式创新均没有显著影响；模型 2 在模型 1 的基础上加入自变量个人-工作契合，结果显示个人-工作契合对探索式创新的回归系数为 0.441 ($p<0.001$)，模型解释度由 4.4% 增加到 19.6%，F 值为 9.107 ($p<0.001$)，说明个人-工作契合对探索式创新有显著的正向影响；模型 4 在模型 3 的基础上加入自变量个人-工作契合，结果显示个人-工作契合对利用式创新的回归系数为 0.431 ($p<0.001$)，模型解释度由 3.8% 增加到 19.1%，F 值为 8.82 ($p<0.001$)，说明个人-工作契合对员工利用式创新有显著的正向影响。综合上述分析，假设 1a，1b 得到验证。

4.8 个人-工作契合对员工二元创新的回归分析

变量	探索式创新		利用式创新	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	-0.216	-0.115	-0.094	0.005
年龄	-0.010	-0.051	0.075	0.015
学历	0.196*	0.144	0.185	0.134
工作年限	-0.001	-0.015	0.114	0.101
职级	0.144	0.146	-0.008	-0.005
企业类型	控制	控制	控制	控制
个人-工作契合		0.441***		0.431***
R ²	0.044	0.196	0.038	0.191
调整后 R ²	0.022	0.174	0.016	0.169
F	2.007	9.107***	1.742	8.82***

注：***表示 $p<0.001$ ，**表示 $p<0.01$ ，*表示 $p<0.05$ 。

4.5.2 个人-工作契合对心理所有权的回归分析

表 4.9 所示，模型 1 和模型 3 分别为控制变量对促进性心理所有权、防御性心理所有权的回归分析，结果显示控制变量学历的显著性小于 0.05，说明学历对促进性心理所有权与防御性心理所有权具有显著影响，其余控制变量对促进性心理所有权与防御性心理所有权均没有显著影响；模型 2 在模型 1 的基础上加入自变量个人-工作契合，结果显示个人-工作契合对促进性心理所有权的回归系数为 0.409 ($p<0.001$)，模型解释度由 3.1% 增加到 18.5%，F 值为 8.524

($p < 0.001$)，说明个人-工作契合对促进性心理所有权具有显著的正向影响；模型 4 在模型 3 的基础上加入自变量个人-工作契合，结果显示个人-工作契合对防御性心理所有权的回归系数为 -0.405 ($p < 0.001$)，模型解释度由 3.1% 增加到 16.7%，F 值为 7.496 ($p < 0.001$)，说明个人-工作契合对防御性心理所有权具有显著的负向影响。综合以上分析，假设 2a, 2b 得到验证。

4.9 个人-工作契合对心理所有权的回归分析

变量	促进性心理所有权		防御性心理所有权	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	-0.221	-0.127	0.210	0.117
年龄	0.071	0.015	-0.093	-0.037
学历	0.251*	0.202	0.018*	0.066
工作年限	0.015	0.002	-0.098	-0.086
职级	-0.116	-0.114	-0.025	-0.027
企业类型	控制	控制	控制	控制
个人-工作契合		0.409***		-0.405***
R ²	0.031	0.185	0.031	0.167
调整后 R ²	0.009	0.164	0.009	0.145
F	1.399	8.524***	1.388	7.496***

注：***表示 $p < 0.001$ ，**表示 $p < 0.01$ ，*表示 $p < 0.05$ 。

4.5.3 心理所有权对员工双元创新的回归分析

该部分主要验证的是促进性心理所有权与防御性心理所有权对员工双元创新的影响，表 4.10 所示，模型 2 在模型 1 的基础上加入促进性心理所有权，结果显示促进性心理所有权对员工探索式创新的回归系数为 0.426 ($p < 0.001$)，模型解释度由 4.3% 增加到 19.2%，F 值为 8.91 ($p < 0.001$)，说明促进性心理所有权对员工探索式创新存在显著的正向影响；模型 3 在模型 1 的基础上加入防御性心理所有权，结果显示防御性心理所有权对员工探索式创新的回归系数为 -0.281 ($p < 0.001$)，模型解释度由 4.3% 增加到 11.6%，F 值为 4.897 ($p < 0.001$)，说明防御性心理所有权对员工探索式创新存在显著的负向影响；模型 5 在模型 4 的基础上加入促进性心理所有权，结果显示促进性心理所有权对员工利用式创新的回归系数为 -0.335 ($p < 0.001$)，模型解释度由 3.8% 增加到 13.5%，F 值为 5.845 ($p < 0.001$)，说明促进性心理所有权对员工利用式创新存在显著的负向

影响；模型 6 在模型 4 的基础上加入防御性心理所有权，结果显示防御性心理所有权对员工利用式创新的回归系数为 0.258 ($p<0.001$)，模型解释度由 3.8% 增加到 10.2%，F 值为 4.26 ($p<0.001$)，说明防御性心理所有权对员工利用式创新存在显著的正向影响。综合上述分析结果，假设 3a, 3b, 3c 和 3d 均得到验证。

4.10 心理所有权对员工二元创新的回归分析

变量	探索式创新				利用式创新	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
性别	-0.216	-0.122	-0.157	0.094	0.020	0.040
年龄	0.010	-0.020	-0.016	-0.075	-0.051	-0.051
学历	0.196*	0.089	0.201	-0.185	-0.101	-0.190
工作年限	-0.001	-0.008	-0.029	-0.114	-0.109	-0.089
职级	0.144	0.193	0.137	0.008	-0.031	0.014
企业类型	控制	控制	控制	控制	控制	控制
促进性心理所有权		0.426***			-0.335***	
防御性心理所有权			-0.281***			0.258***
R ²	0.043	0.192	0.116	0.038	0.135	0.102
调整后 R ²	0.022	0.171	0.092	0.016	0.112	0.078
F	2.007	8.91***	4.897***	1.742	5.845***	4.260***

注：***表示 $p<0.001$ ，**表示 $p<0.01$ ，*表示 $p<0.05$ 。

4.5.4 心理所有权的中介作用

根据前文可知，个人-工作契合对心理所有权各维度、员工二元创新各维度以及心理所有权各维度对员工二元创新各维度具有显著正向影响。接下来检验加入中介变量后，自变量对因变量影响的显著性。如表 4.11 所示，模型 1 为个人-工作契合与促进性心理所有权同时对探索式创新的回归分析，加入促进性心理所有权后，个人-工作契合对探索式创新影响降低 ($\beta=0.441$, $p<0.001$; $\beta=0.386$, $p<0.001$)，而依旧显著，且促进性心理所有权对员工探索式创新产生显著影响 ($\beta=0.302$, $p<0.001$)，说明促进性心理所有权在个人-工作契合与探索式创新之间起部分中介作用。模型 2 为个人-工作契合与防御性心理所有权同时对探索式创新的回归分析，加入防御性心理所有权后，个人-工作契合对探索式创新影响降低 ($\beta=0.441$, $p<0.001$; $\beta=0.409$, $p<0.001$)，而依旧显著，且防御性心理所有权对探索式创新产生显著影响 ($\beta=-0.149$, $p<0.05$)，说明防御性心理所有权在

个人-工作契合与探索式创新之间起部分中介作用；模型 3 为个人-工作契合与促进性心理所有权同时对利用式创新的回归分析，加入促进性心理所有权后，直接效应依旧显著 ($\beta = 0.473$, $p < 0.001$)，且促进性心理所有权对利用式创新产生显著影响 ($\beta = -0.199$, $p < 0.05$)，说明促进性心理所有权在个人-工作契合与利用式创新之间起部分中介作用。模型 4 为个人-工作契合与防御性心理所有权同时对利用式创新的回归分析，加入防御性心理所有权后，直接效应依旧显著 ($\beta = 0.465$, $p < 0.001$)，且防御性心理所有权对利用式创新产生显著影响 ($\beta = 0.272$, $p < 0.001$)，说明防御性心理所有权在个人-工作契合与利用式创新之间起部分中介作用。综合以上分析结果，假设 4a, 4b 均得到验证。

4.11 心理所有权的中介效应分析

变量	探索式创新		利用式创新	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	-0.076	-0.097	0.030	0.020
年龄	-0.055	-0.056	0.012	0.011
学历	0.083	0.154	0.094	0.142
工作年限	-0.016	-0.028	0.100	0.090
职级	0.180	0.142	0.017	-0.023
企业类型	控制	控制	控制	控制
个人-工作契合	0.386***	0.409***	0.473***	0.465***
促进性心理所有权	0.302***		-0.199*	
防御性心理所有权		-0.149*		0.272***
R ²	0.258	0.213	0.219	0.204
调整后 R ²	0.236	0.189	0.195	0.180
F	11.372***	8.832***	9.17***	8.358***

注：***表示 $p < 0.001$ ，**表示 $p < 0.01$ ，*表示 $p < 0.05$ 。

4.5.5 环境动态性的调节作用

通过 SPSS 检验环境动态性的调节效应，将自变量个人-工作契合和调节变量环境动态性标准化，且计算二者的交互项，对应的分析结果如表 4.12 所示。与模型 1 相比，模型 2 加入个人-工作契合与环境动态性的交互项对探索式创新具有显著正向影响 ($\beta = 0.171$, $p < 0.05$)，说明环境动态性正向调节个人-工作契合与员工探索式创新之间的关系；与模型 4 相比，模型 3 加入个人-工作契合与环境动态性的交互项对员工利用式创新具有显著正向影响 ($\beta = 0.163$,

$p < 0.05$), 说明环境动态性正向调节个人-工作契合与员工利用式创新之间的关系。综合上述分析, 假设 5a, 5b 成立。

4.12 调节效应的回归分析

变量	探索式创新		利用式创新	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别	-0.054	-0.066	0.041	0.077
年龄	-0.046	-0.057	0.028	0.018
学历	0.155	0.134	0.126	0.137
工作年限	-0.028	-0.023	0.097	0.101
职级	0.124	0.118	-0.008	-0.013
企业类型	控制	控制	控制	控制
个人-工作契合	0.346***	0.296***	0.385***	0.338***
环境动态性	0.219*	0.227***	0.142*	0.150*
个人-工作契合*环境动态性		0.171*		0.163*
R ²	0.217	0.239	0.207	0.228
调整后 R ²	0.193	0.213	0.182	0.201
F	8.42***	7.796***	8.504***	8.514***

注: ***表示 $p < 0.001$, **表示 $p < 0.01$, *表示 $p < 0.05$ 。

为了更清晰地展示环境动态性的调节效应, 本文采用简单斜率分析, 绘制了调节效应图, 如图 4.1 所示, 与低环境动态性对应的线段相比, 高环境动态性对应的线段斜率更大, 说明环境动态性越强, 个人-工作契合对探索式创新的正向影响会增强。同理, 如图 4.2 所示, 环境动态性越强, 个人-工作契合对利用式创新的正向影响会增强。由此, 假设 5a, 5b 得到进一步验证。

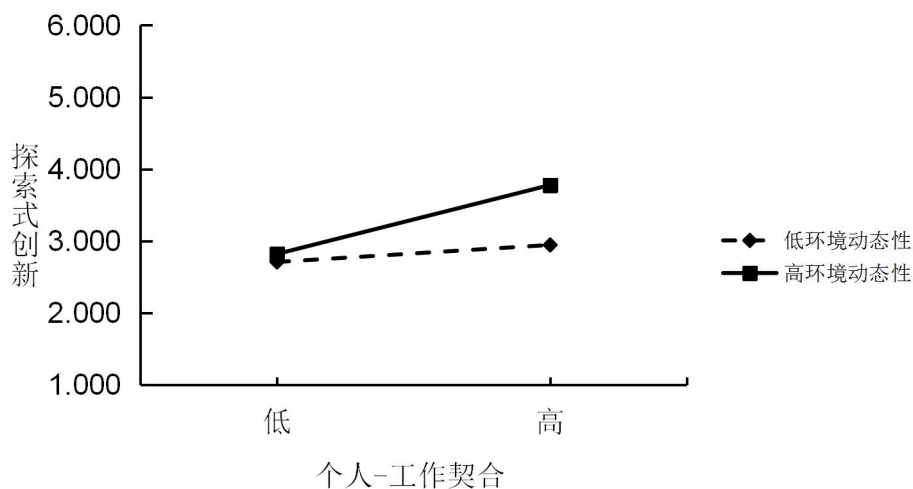


图 4.1 环境动态性在个人-工作契合与探索式创新之间关系的调节效应图

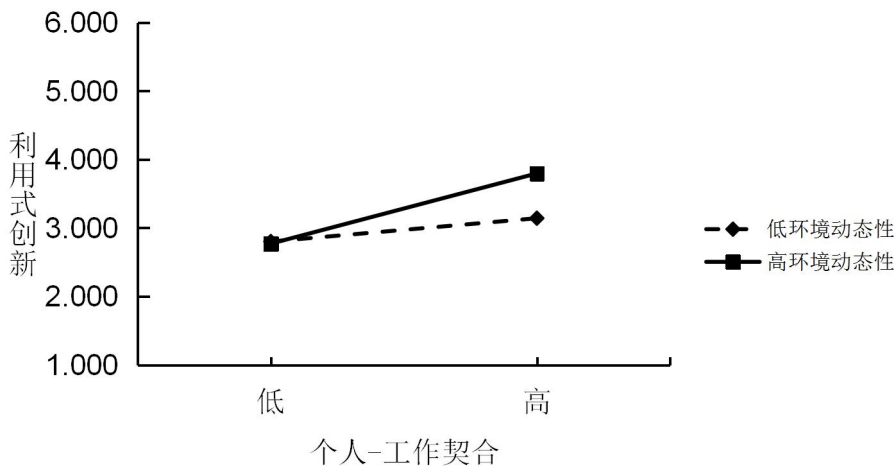


图 4.2 环境动态性在个人-工作契合与利用式创新之间关系的调节效应图

4.6 实证小结

根据实证分析，本文提出的所有假设均成立，汇总结果如表 4.13 所示：

4.13 假设检验结果汇总

假设	检验结果
H1a: 个人-工作契合对员工探索式创新有显著的正向影响。	成立
H1b: 个人-工作契合对员工利用式创新有显著的正向影响。	成立
H2a: 个人-工作契合对促进性心理所有权有显著的正向影响。	成立
H2b: 个人-工作契合对防御性心理所有权有显著的负向影响。	成立
H3a: 促进性心理所有权对员工探索式创新有显著的正向影响。	成立
H3b: 促进性心理所有权对员工利用式创新有显著的负向影响。	成立
H3c: 防御性心理所有权对员工利用式创新有显著的正向影响。	成立
H3d: 防御性心理所有权对员工探索式创新有显著的负向影响。	成立
H4a: 促进性心理所有权在个人-工作契合与探索式和利用式创新之间起中介作用。	成立
H4b: 防御性心理所有权在个人-工作契合与探索式和利用式创新之间起中介作用。	成立
H5a: 环境动态性正向调节个人-工作契合与员工探索式创新之间的关系。	成立
H5b: 环境动态性正向调节个人-工作契合与员工利用式创新之间的关系。	成立

5 研究结论与展望

5.1 研究结论

回顾以往文献研究，本文构建理论模型，提出研究假设。通过问卷调查的方式收集 270 份有效问卷，运用统计分析方法以验证模型的合理性，得出如下结论：

（1）个人-工作契合与员工探索式创新和利用式创新的关系讨论

本文通过层次回归分析验证了个人-工作契合与员工二元创新之间的关系，结果显示个人-工作契合对员工二元创新有显著正向的影响。探索式创新注重突破原有技术和方案，在个人与工作匹配的情景下，员工往往倾向于在工作中作出改变，寻找更多价值和可能性，有助于实施探索式创新行为。利用式创新注重对原有技术微调，整合和利用现有资源，进行较低风险的创新，当员工感知与工作契合时，可能在旧框架中进一步改造方案，但由于低风险带来的低收益，削弱了员工的积极性。因此，个人-工作契合对员工探索式创新和员工利用式创新影响程度不同，相较于利用式创新，个人-工作契合对探索式创新的预测效果更好。

（2）个人-工作契合与促进性心理所有权和防御性心理所有权的关系讨论

实证研究验证了个人-工作契合显著正向影响促进性心理所有权，个人-工作契合显著负向影响防御性心理所有权。一方面，员工和工作之间具有高水平的契合，会使两者在态度和行为上存在相似之处，有利于员工在工作中感受到较好的舒适度以及对目标的追求^[9]，增强员工的工作归属感，进而影响促进性心理所有权。另一方面，员工感知与工作不契合，容易担心外部人员威胁自己的权力和地位，体验到对工作岗位的领地感，进而影响防御性心理所有权。

（3）促进性心理所有权与员工探索式创新和利用式创新的关系讨论

实证研究验证了促进性心理所有权对探索式创新有显著正向影响，对利用式创新有显著负向影响。说明拥有促进性心理所有权的员工易产生积极的心理感受，重视个人成长和发展，期待在工作中的额外付出与奉献，相较于利用式创新，探索式创新需要员工投入更多的时间和精力，具有高风险、高收益的特点，因而拥

有促进性心理所有权的个体为了实现理想和成就,在工作中更多地实施探索式创新行为。

(4) 防御性心理所有权与员工探索式创新和利用式创新的关系讨论

实证研究验证了防御性心理所有权对利用式创新有显著正向影响,对探索式创新有显著负向影响。说明拥有防御性心理所有权的员工更易持有维稳的心理暗示,在完成工作任务的过程中更加谨慎,防止外部人员侵犯心理所有物。相较于探索式创新,利用式创新是一种低风险低变化的创新,因而拥有防御性心理所有权的个体限制了对目标的追求,偏好于低风险的工作状态,更多地实施利用式创新行为。

(5) 促进性与防御性心理所有权的中介效应讨论

本文采用回归分析的中介效应检验法,探讨了促进性心理所有权在个人-工作契合与探索式创新和利用式创新之间的中介效应,以及防御性心理所有权在个人-工作契合与探索式创新和利用式创新之间的中介效应。

首先,个人-工作契合对二元创新有显著正向影响,且对探索式创新的影响程度较大,说明拥有高胜任力的员工往往不安于现状,期待较大的改变以实现成就感;其次,个人-工作契合能预测促进性心理所有权和防御性心理所有权,说明员工感知工作融入与否会表现出不同的心理状态。再者,促进性心理所有权对探索式创新有显著正向影响,对利用式创新有显著负向影响,说明当员工持有促进性心理所有权时,会将自己与工作紧密联系起来,高效、超额地完成工作任务,从而有助于探索式创新而不是利用式创新。此外,防御性心理所有权对利用式创新有显著正向影响,对探索式创新有显著负向影响,说明当员工持有防御性心理所有权时,容易对外部产生防御感,更多地关注“分内”的事,从而有助于利用式创新而不是探索式创新。最后,将促进性心理所有权和防御性心理所有权纳入模型中,证实了个人-工作契合对探索式创新和利用式创新依然具有显著的正向影响,说明促进性心理所有权在个人-工作契合与员工探索式创新/利用式创新的关系间起中介作用,防御性心理所有权在个人-工作契合与员工探索式创新/利用式创新的关系间起中介作用。

(6) 环境动态性的调节效应讨论

根据前文实证分析可知环境动态性在个人-工作契合与员工探索式创新、利用式创新之间均具有显著正向调节作用，这意味着动态环境中个人-工作契合对双元创新作用发挥地更好。根据社会认知理论，环境、主体认知与行为属于一个动态系统，环境会影响主体认知，同时主体通过自身认知对环境产生不同反应。本文认为原因可能在于：随着市场经济加快转型，企业的生存环境面临着较高的动态性和市场复杂性，在此背景下，企业中一些员工对自己提出更有挑战的目标以应对这种环境，在完成本职工作的基础上，不遗余力地作出适当的修整或大幅改变，从而提升个体在工作中成就感，实现个体与工作之间关系的良性循环。

5.2 理论贡献

第一，丰富了员工双元创新领域的研究。国内外学者陆续研究了创新行为，就当前经济的发展情形来看，企业之间的竞争愈发激烈，优胜劣汰是市场经济的常态，创新成为企业提升自身竞争力的关键。由于双元创新是创新行为的重要组成部分，本研究旨在深化创新行为的理解，通过考察个人与工作匹配程度的感知对双元创新的影响，不仅整合了双元创新的影响因素，还增强契合理论的解释力。此外，以往双元创新大多聚焦于组织层面进行探讨，对员工层面研究尚不全面，因而本文从员工层面拓展了双元创新，使研究结论更丰富。

第二，补充了个人-工作契合影响员工双元创新的作用机制。以往关于个人-工作契合与员工创新行为关系的作用机制主要集中在创新自我效能感、基本心理需求等，不同心理状态作为中介机制还未有探讨。本文以两种不同的调节焦点——促进性心理所有权和预防性心理所有权分别作为探索式创新和利用式创新的中介机制，为个人-工作契合影响员工不同类型的创新提供新的作用路径。并且，研究发现防御性心理所有权往往形成消极结果，本文基于调节聚焦理论，认为持有防御性心理所有权的员工注重责任和义务，实施风险较小的行为，利用式创新与防御性心理所有权的倾向相互匹配，他们更愿意从事利用式创新活动。因此，任何事物均有利有弊，防御性心理所有权并不总是带来消极的结果，也会有积极的一面，进一步分析其积极面更具研究意义。

第三，界定了个人-工作契合影响员工双元创新的边界条件。通过文献梳理

发现，国内对于环境动态性领域的研究较少，它也逐渐被学者们重视。根据社会认知理论，个体行为受到环境和个体认知的影响，基于此，本文以环境动态性作为调节变量，提出环境动态性正向调节个人-工作契合与员工二元创新之间的关系，为个人-工作契合与创新行为之间的研究发掘新的调节机制，与此同时丰富了现有理论和实证研究。

5.3 管理启示

(1) 提高个人感知工作的契合度

研究发现个人-工作契合表现出积极的行为结果。因此，企业若想提高员工二元创新，通过促进员工更好地融入工作来实现。首先，落实人才选拔原则，了解应聘需求。企业在选拔人才时，应尊重其应聘需求，将合适的人安排在合适的岗位上，做到“人尽其才，才尽其用”；其次，加强对员工的培训力度。通过培训，员工的认知能力、实践能力以及行为规范得到升华，提高员工胜任工作的能力。另外，创新性培训有助于员工解决问题，实现工作目标，在个人与工作匹配的同时，产生二元创新行为；最后，改善薪酬福利机制。工作带来的资源满足员工的薪酬和发展需求，激励员工努力工作，进一步为实现岗位价值而作出贡献。

(2) 培养员工对工作的心理所有权

企业根据工作任务的不同情形，激励员工产生相应的心理所有权。如果工作任务的完成难度较高，企业可以给予员工自由发挥的空间，同时释放不能完成工作任务的惩罚信号，使员工体验到对工作的领地感。领地感是形成防御性心理所有权的途径之一，员工将目标物看成“我的”，自觉地担负起一种责任，而这份责任有助于员工专注工作。如果工作任务富含创造性，企业可以制定完成工作任务的奖励机制，加强对员工工作和生活的关心，与员工建立良好的沟通渠道，使员工体验到归属感。归属感是形成促进性心理所有权的途径之一，一个促进型员工注重自我发展需求，渴望成长，便会采取积极的方式应对各种挑战，从而实施探索式创新行为。

(3) 关注环境变化，在动态环境中谋发展

市场环境处于不断变化中，企业要想在动态环境中生存、发展，需要关注员

工对工作的评价结果。对于擅长发现技术、客户需求以及行业变化的员工而言，他们总能够抓住机遇，在工作中逐步实现自身价值，感知自己充分地融入工作，此时，企业应该给予员工知识、信息和资源等方面的支持，帮助其进一步提升洞察市场的敏锐力，使他们采取行动，在同行业的竞争中立于不败之地；对于不适应或不完全适应环境变化的员工而言，企业应积极培育变革、创新的文化，提高员工的应变能力，才能使员工在环境波动的时候及时调整创新战略，进而促进二元创新行为。

5.4 研究不足与展望

本文研究个人-工作契合对员工二元创新的影响，检验结果与假设一致，但由于时间、资源有限，还存在一些不足之处，有待未来进一步完善：

首先，本文采用横截面数据，不易反映个人-工作契合、心理所有权（促进性心理所有权和防御性心理所有权）、二元创新（探索式和利用式创新）的动态变化，未来可以考虑纵向跟踪收集数据，更深入地进行不同时点个体的差异性研究，使研究结果更有说服力。

其次，选本选择河南、甘肃和陕西三个地方，地域有所限制。而且，由于创新活动特征，本文调研对象集中于高新技术企业员工，研究对象缺乏一定的普适性，未来可以扩大样本的地域和研究对象，更深入地进行不同地域和群体之间的研究，使研究结果更具全面性。

最后，本文将个人-工作契合作为整体变量进行研究，忽视了个人-工作契合不同维度对二元创新的影响，未来可以研究个人-工作契合具体维度对员工二元创新的影响，进一步有针对性地提出促进员工二元创新的管理建议。

参考文献

- [1] Alok K. Authentic leadership and psychological ownership: investigation of interrelations[J]. The Leadership & Organization Development Journal, 2014.
- [2] Avey J B, Avolio B J, Crossley C D, et al. Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes[J]. Journal of Organizational Behavior, 2009, 30(2):173-191.
- [3] Bandura A. Social Foundations of Thought & Action: A Social Cognitive Theory. 1986.
- [4] Blake E. Ashforth, David M. Sluss, Alan M. Saks. Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models[J]. Journal of Vocational Behavior, 2007.
- [5] Brockner J, Higgins E T. Regulatory Focus Theory: Implications for the Study of Emotions at Work[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2001, 86.
- [6] Brown G, Robinson L. Territoriality in Organizations[J]. The Academy of Management Review, 2005, 30(3):577-594.
- [7] Cable Daniel M, DeRue D Scott. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions.[J]. The Journal of applied psychology,2002,87(5).
- [8] Caldwell D F, Iii C O. Measuring Person-Job Fit With a Profile-Comparison Process[J]. Journal of Applied Psychology, 1990.
- [9] Chang Y Y, Hughes M, Hotho S. Internal and external antecedents of SMEs' innovation ambidexterity outcomes[J]. Management Decision, 2011, 49(10).
- [10] Chung D S. A Study on the Psychological Ownership and Innovative Behavior: Focus on Job Satisfaction and Job Engagement[J]. The Institute of Management and Economy Research,2019,10(1).
- [11] Dawkins S, Tian A W, Newman A, et al. Psychological ownership: A review and research agenda[J]. Journal of Organizational Behavior, 2017, 38(2):163-183.
- [12] Da-yuan, Li, and, et al. Dynamic capabilities, environmental dynamism, and

- competitive advantage: Evidence from China[J]. *Journal of Business Research*, 2014, 67(1):2793-2799.
- [13] Dyne L V, Pierce J L. Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior[J]. *Journal of organizational behavior*, 2004, 25(4):p.439-459.
- [14] Edwards J R. An Examination of Competing Versions of the Person-Environment Fit Approach to Stress[J]. *The Academy of Management Journal*, 1996, 39(2).
- [15] Gino F, Margolis J D. Bringing ethics into focus: How regulatory focus and risk preferences influence (Un)ethical behavior[J]. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 2010, 115(2):145-156.
- [16] Hao Jiao, Ilan Alon, Yu Cui. Environmental dynamism, innovation, and dynamic capabilities: the case of China[J]. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 2011, 5(2).
- [17] He Z L, Wong P K. Exploration vs. Exploitation: An Empirical Test of the Ambidexterity Hypothesis[J]. *Organization Science*, 2004, 15(4):481-494.
- [18] Higgins E T. Beyond pleasure and pain.[J]. *The American Psychologist*. 1997.
- [19] Holmqvist M. A Dynamic Model of Intra-and Interorganizational Learning[J]. *Organization Studies*, 2003, 24(1).
- [20] James G. March. Exploration and Exploitation in Organizational Learning[J]. *Organization Science*, 1991, 2(1).
- [21] Jansen J, Van D, Volberda H W. Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Performance: Effects of Organizational Antecedents and Environmental Moderators[J]. *Management Science*, 2006, 52(11):1661-1674.
- [22] Jon L. Pierce, Tatiana Kostova, Kurt T. Dirks. Toward a Theory of Psychological Ownership in Organizations[J]. *The Academy of Management Review*, 2001, 26(2).
- [23] Kang Y. Inter-Relationships among Different Types of Person-Environment Fit and Job Satisfaction[J]. *Applied Psychology*, 2016, 65(1).
- [24] Kark R, Katz-Navon T, Delegach M . The Dual Effects of Leading for Safety:

- The Mediating Role of Employee Regulatory Focus.[J]. *J Appl Psychol*, 2015, 100(5):1332-1348.
- [25]Kaur N, Kang L S. Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction[J]. *IIMB Management Review*,2021.
- [26]Kristof-Brown A L, Zimmerman R D, Johnson E C. Consequences of individuals fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit[J]. *Personnel Psychology*, 2005, 58(2).
- [27]Lana J K, Chang C H, Johnson R E. Regulatory focus and work-related outcomes: a review and meta-analysis[J]. *Psychological bulletin*,2012,138(5).
- [28]Lazonick W, Prencipe A. Dynamic capabilities and sustained innovation: strategic control and financial commitment at Rolls-Royce plc[J]. *Industrial & Corporate Change*, 2008, volume 14(3):501-542.
- [29]Liu F, Chow H S, Zhang J C, et al. Organizational innovation climate and individual innovative behavior: exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment[J]. *Review of Managerial Science*, 2017.
- [30]Liu J, Hui W, Hui C, et al. Psychological Ownership: How Having Control Matters[J]. *Journal of Management Studies*, 2012, 49(5):869-895.
- [31]Lu L, Leung K, Koch P T. Managerial knowledge sharing: The role of individual, interpersonal, and organizational factors[J]. *Management and Organization Review*,2006, 2(1): 15-41.
- [32]Lumpkin G T, Dess G G. Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle[J]. *Journal of Business Venturing*, 2001, 16(5):429-451.
- [33]March J G. Exploration and Exploitation in Organizational Learning[J]. *Organization Science*, 1991.
- [34]Mary J. Benner, Michael L. Tushman. Exploitation, Exploration, and Process

- Management: The Productivity Dilemma Revisited[J]. The Academy of Management Review,2003,28(2).
- [35]Mehmood S A, Malik M A R, Akhtar M S, et al. Organizational justice, psychological ownership and organizational embeddedness: a conservation of resources perspective[J]. International Journal of Manpower, 2021, 42(8).
- [36]Nancy, McIntyre, Abhishek, et al. The Relationship of Locus of Control and Motives with Psychological Ownership in Organizations[J]. Journal of Managerial Issues, 2009.
- [37]Oh I S, Guay R P, Kim K, et al. Fit Happens Globally: A Meta-Analytic Comparison of the Relationships of Person-Environment Fit Dimensions with Work Attitudes and Performance Across East Asia, Europe, and North America[J]. Personnel Psychology, 2014, 67(1):99-152.
- [38]O'Reilly, C. A., Tushman, M. L. Organizational ambidexterity: Past, present, and future [J]. Academy of Management Perspectives, 2013, 27(4): 324-338.
- [39]Saks A M, Ashforth B E. A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes[J]. Personnel psychology, 1997, 50(2): 395-426.
- [40]Schilke O. On the contingent value of dynamic capabilities for competitive advantage: The nonlinear moderating effect of environmental dynamism[J]. Strategic Management Journal, 2014, 35(2):179-203.
- [41]Sidhu J S, Volberda H W, Commandeur H R. Exploring Exploration Orientation and its Determinants: Some Empirical Evidence[J]. Journal of Management Studies, 2004(6):41.
- [42]Susanne G. Scott,Reginald A. Bruce. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace[J]. The Academy of Management Journal,1994,37(3).
- [43]Tom J. M. Mom,Frans A. J. Van Den Bosch,Henk W. Volberda. Investigating Managers' Exploration and Exploitation Activities: The Influence of Top-Down,

- Bottom-Up, and Horizontal Knowledge Inflows*[J]. *Journal of Management Studies*,2007,44(6).
- [44] Vogel R M, Feldman D C. Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 75(1):68-81.
- [45] Voss G B, Sirdeshmukh D, Voss Z G. The Effects of Slack Resources and Environmental threat on Product Exploration and Exploitation[J]. *Academy of Management Journal*, 2008, 51(1):147-164.
- [46] Wesley, A, Scroggins. The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit[J]. *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 2008.
- [47] Woodman R W, Sawyer J E, Griffin R W. Toward a Theory of Organizational Creativity[J]. *Academy of Management Review*, 1993, 18(2):293-321.
- [48] Yang J, Zhang J, Zeng D. Scientific collaboration networks and firm innovation: the contingent impact of a dynamic environment[J]. *Management decision*, 2022(1):60.
- [49] Zhang Y, Waldman D A, Han Y L, et al. Paradoxical leader behaviors in people management: antecedents and consequences[J]. *Academy of Management Journal*, 2015, 58(2):538-566.
- [50] 曹冬勤,彭灿,吕潮林.环境动态性与竞争性对企业二元创新的影响:创业导向的调节作用[J].*管理学报*,2021,34(01):56-66.
- [51] 陈志军,徐鹏,唐贵瑶.企业动态能力的形成机制与影响研究——基于环境动态性的调节作用[J].*软科学*,2015,29(05):59-62+86.
- [52] 陈浩.心理所有权如何影响员工组织公民行为——组织认同与组织承诺作用的比较[J].*商业经济与管理*,2011(07):24-30+50.
- [53] 陈浩.领导方式对员工心理所有权的影响研究[J].*技术经济与管理研究*, 2011(11):54-57.
- [54] 池倩文.大学生创业知识、创业机会开发与创业绩效:环境动态性的调节作用

- [D].南京航空航天大学,2021.
- [55]储小平,刘清兵.心理所有权理论对职业经理职务侵占行为的一个解释[J].管理世界, 2005(7):11.
- [56]崔国东,程延园,赵锴,尹奎.工作使命感与抑制性建言:工作心理所有权和权力距离的作用[J].经济与管理研究,2022,43(07):132-144.
- [57]戴万亮,苏琳,杨皎平.心理所有权、知识分享与团队成员创新行为——同事间信任的跨层次调节作用[J].科研管理,2020,41(12):246-256.
- [58]丁宁,张敬洁.职场排斥对员工沉默的影响研究:心理所有权和工作不安全感的作用[J].领导科学,2019(16):81-83.
- [59]冯军政.企业突破性创新和破坏性创新的驱动因素研究——环境动态性和敌对性的视角[J].科学学研究,2013,31(09):1421-1432.
- [60]官银平,喻靓茹.双元创新研究述评与展望[J].现代商贸工业,2019,40(12):81-82.
- [61]胡海青,李浩.加速器支持、环境动态性与瞪羚企业突破式创新[J].科研管理,2015, 36(12):9.
- [62]纪乃文,蔡维奇,陈皓怡,杨美玉,郑妃君.个人-工作适配量表发展:多元构面观点[J].管理学报,2008.25 (5):577-598.
- [63]康丽群,刘汉民,钱晶晶.高管长期导向对企业绿色创新的影响研究:环境动态性的调节作用与战略学习能力的中介效应[J].商业经济与管理, 2021, 000(010):34-48.
- [64]李锐,凌文铨,柳士顺.组织心理所有权的前因与后果:基于“人-境互动”的视角[J].心理学报,2012,44(09):1202-1216.
- [65]连智华.个人-工作契合和任务绩效研究:公务员弹性工作政策的调节作用[J].云南行政学院学报,2021,23(03):140-151.
- [66]梁果,赵琛徽.心理所有权如何影响员工行为——探讨领导-部属交换和团队关系冲突的调节效应[J].珞珈管理评论,2019(01):74-90.
- [67]林筠,韩鑫.社会资本组件对个体二元创新的作用机制研究[J].科技进步与对策,2017, 34(6):6.
- [68]林新奇,丁贺.人岗匹配对员工创新行为的影响机制研究——内部人身份感知

- 和创新自我效能感的作用[J].商业经济与管理,2017(07):37-44.
- [69]林新奇,赵国龙.工作控制对公民组织行为的影响机制研究——组织承诺与人岗匹配的作用[J].兰州学刊,2021(03):81-94.
- [70]刘宇璟,黄良志,林裘绪.环境动态性、创业导向与企业绩效——管理关系的调节效应[J].研究与发展管理,2019,31(05):89-102.
- [71]倪家珍.員工性別與職業性別型態的一致性,對個人-組織契合度與個人-工作契合度影響之研究[J]. 2010.
- [72]阮国祥.跨组织即兴、供应链敏捷性和新产品开发绩效——环境动态性的调节效应[J].当代经济管理,2021,43(12):19-24.
- [73]宋锬泰,张正堂,赵李晶.时间压力对员工双元创新行为的影响机制[J].经济管理,2019, 41(5):16.
- [74]孙建东,马宁玲,樊学秀,舒昌.高参与工作实践对员工主动性行为的影响——心理所有权和犬儒主义的作用[J].技术经济与管理研究,2019(08):69-73.
- [75]孙艳艳,彭倩.人岗匹配问题初探[J].商场现代化,2008(12):313-314.
- [76]王凤彬,陈建勋.动态环境下变革型领导行为对探索式技术创新和组织绩效的影响[J].南开管理评论,2011,14(01):4-16.
- [77]王侃,唐赛君.战略学习能力对竞争优势的影响——双元创新的中介作用与环境动态性的调节效应[J].科技进步与对策,2021,38(19):83-90.
- [78]许治,王雨楠,吴辉凡.大数据能力对组织双元创新的影响——基于组织学习与环境复杂性的作用[J].科学学与科学技术管理,2022,43(09):40-53.
- [79]杨倩,焦特,雷亚萍.团队心理资本对个体双元创新行为的影响研究[J].科技管理研究,2022, 42(15):9.
- [80]阳镇,陈劲,凌鸿程.地区关系文化、正式制度与企业双元创新[J].西安交通大学学报(社会科学版),2021,41(05):52-64.
- [81]叶江峰,陈珊,郝斌.互动式/非互动式知识搜寻对企业双元创新的差异化影响:知识距离的调节效应[J].管理评论,2021,33(05):305-318.
- [82]曾萍,黄紫薇,夏秀云.外部网络对企业双元创新的影响:制度环境与企业性质的调节作用[J].研究与发展管理,2017,29(05):113-122.

- [83]张宝生,张庆普.基于扎根理论的知识型组织成员知识隐藏行为前因研究[J].科技进步与对策,2017,34(10):105-110.
- [84]张子申,金明伟.科技人才领地行为如何影响后续公民行为——心理所有权的中介效应[J].科技进步与对策,2022,39(11):142-151.
- [85]赵斌,韩盼盼.人—工作匹配、辱虐管理对创新行为的影响——基本心理需求的中介作用[J].软科学,2016,30(04):74-79.
- [86]周璇. 90 后员工工作价值取向对双元创新的影响研究[D].兰州财经大学,2021.

附录一 调查问卷

尊敬的先生/女士：

您好！非常感谢您百忙之中抽出时间参与本次问卷调查。本次调查采用匿名的调查方式，仅作为学术研究之用。问卷中的答案没有对错之分，请根据您的实际情况做出合理的判断，在选定的答案前打钩“√”，再次感谢您的支持与帮助！

一、基本信息

1.您的性别

A.男 B.女

2.您的年龄

A.25岁及以下 B.26-35岁 C.36-45岁 D.46岁及以上

3.您的学历

A.高中及以下 B.大专/中专 C.本科 D.研究生及以上

4.您所在企业性质

A.国有企业 B.民营/私营企业 C.外资/合资企业 D.其他

5.职位级别

A.一般员工 B.基层管理者 C.中层管理者 D.高层管理者

6.您在本企业的工作年限

A.1年及以下 B.1-3年 C.3-5年 D.5年及以上

二、个人-工作契合测量量表

1 表示“非常不同意” 2 表示“比较不同意” 3 表示“不确定” 4 表示“比较同意” 5 表示“非常同意”

题项	1	2	3	4	5
1.这份工作提供给我的一切符合我的需求					
2.我想要的工作特性和现在的工作非常符合					
3.我在这份工作中获得了我所追求的事物					
4.我所具备的技能符合工作要求					
5.我的能力与曾受的训练能配合工作要求					
6.我的能力和教育程度相当符合这份工作要求					

三、员工二元创新测量量表

题项	1	2	3	4	5
1.我会尝试开发新产品或新服务					
2.我会积极寻找和开拓新市场					
3.我会不断寻找市场中出现的新机会					
4.我会勇于进入新的技术领域					
5.我会积极扩展现有客户的服务					
6.我会尝试改进现有产品或服务的质量					
7.我会努力降低现有产品或服务的成本					
8.我会不断提高现有产品或服务的效率					

四、心理所有权测量量表

题项	1	2	3	4	5
1.我相信自己有能力为工作做出贡献					
2.我相信自己能使工作有所进步					
3.在工作中，我有信心制定和完成高绩效目标					
4.我会质询工作中的任何一个人，只要我认为他/她做错事了					
5.如果我看到某事做错了，我会毫不犹豫地向上级反映					
6.我会质询工作的发展方向以确保它的正确					
7.我觉得我自己是属于这份工作的					
8.对我而言，工作就是我的家					
9.在工作中，我觉得十分轻松					
10.我觉得工作的成功就是我的成功					
11.我觉得有必要保护我的想法，以防被他人盗用					
12.我觉得他人不能侵犯我的工作领域					
13.我觉得有必要保护自己在工作中的所有物，以防被他人占用					
14.我觉得有必要防止他人从我管理的项目中分取非分的利益					

五、环境动态性测量量表

题项	1	2	3	4	5
1.我所处行业的技术变化很快					
2.我很难预测三年后行业的发展情况					
3.我很难预测同行业竞争对手的行为					
4.客户需求变化快，往往倾向于寻找新产品或者新服务					

附录二 攻读学位期间所发表的论文

- [1]沈秋晖.6σ管理模式下改进农产品质量安全问题的策略浅析[J].现代农村科技,2022(09):9-10.

致 谢

时光荏苒，岁月如歌，三年的研究生生涯即将结束，我在兰州财经大学学习和生活的日子里收获满满，这里的日子赋予我一生难忘的回忆。成长路上离不开老师和同学们的帮助和支持，感谢每位曾给予我帮助的人。

首先，感谢我的导师廉志端教授。在论文上，老师为我指明方向，从论文选题到顺利写作，都提出宝贵的意见和建议，少走了很多弯路，同时我从老师身上学到治学严谨的态度，您的态度今后也会展现在我的工作中。在生活上，老师亦师亦友，会关心每一位学生，当我们面对生活的难题时，老师会鼓励我们积极地应对，您的风范深深地影响着我。再次谢谢廉老师，为我们传道授业解惑，令我们受益颇多。

其次，感谢工商管理学院的所有老师。老师们的谆谆教导，为我们学习专业知识打下坚实的基础，提升了综合素质，思考问题也更具广度和深度。在此，感谢老师们的辛勤付出。

再次，感谢我的同学和朋友。我们互相学习，互相帮助，为自己的目标而努力奋斗。遇到挫折时，我们互相开导，总能找到解决的办法。特别是我的师姐，石蕾师姐和李璐师姐对我的论文写作提供帮助，分享了心得和经验。

最后，感谢我的家人。家人无论何时都是我坚强的后盾，也是我勇往直前的动力。十年求学路诸多不易，谢谢家人长久的陪伴与支持。

总之，美好的祝福送给所有老师、同学、家人和朋友们，愿你们未来所行皆坦途，多喜乐，常安宁。